LES TRAVAILLEURS ÂGÉS examen de littérature

NORMANDE LEWIS

NOVEMBRE 1979

ÉTUDES ET RECHERCHES

LEGISLATIVE LIBRARY
TORONTO ONTARIO
MAR 10 1981
RECEIVED

centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

104-00863/

Les travailleurs âgés

Examen de littérature

NORMANDE LEWIS c.r.i.
Centre de recherche et de statistiques
sur le marché du travail
Ministère du Travail et de la
Main-d'oeuvre du Québec
Novembre 1979

On peut reproduire ce document, en tout ou en partie,
à condition d'en mentionner la source.

lère impression: 1000 exemplaires

Cette publication est disponible à la:

Direction des Communications
Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre
425, rue St-Amable
Québec
G1R 4Z1

ISBN: 2-550-0L045-0

Dépôt légal
3e trimestre 1979
Bibliothèque nationale du Québec

PREFACE

Plusieurs raisons rendent à nos yeux particulièrement opportune la publication de ce travail de Normande Lewis sur la main-d'oeuvre âgée. C'est à Québec que doit avoir lieu, en août 1980, le Congrès international de gérontologie sociale. Cet événement contribuera certainement à susciter l'intérêt du public quant aux problèmes rencontrés pour les 45 ans et plus sur le marché du travail. Les études revues par N. Lewis nous rappellent en effet l'importance de respecter les droits de ces personnes sur le marché du travail comme dans les autres domaines d'activité.

L'auteur s'est notamment attachée à sensibiliser le lecteur aux problèmes particuliers des travailleurs âgés et à relever les préjugés dont ils sont encore victimes pour les confronter ensuite à des résultats de recherche, résultats qui, bien souvent, en démontrent le peu de fondements. Encore faut-il pour que ces résultats soient atteints, que l'information soit diffusée.

Ces raisons nous ont poussé à livrer au public le plus rapidement possible l'ouvrage de Normande Lewis malgré son caractère inachevé et les réserves que l'auteur y apporte elle-même dans son introduction. Il s'agissait à prime abord de constituer un dossier de base sur les questions concernant la main-d'oeuvre de 45 ans et plus.

Il est bien entendu que l'auteur, notamment en ce qui concerne les programmes publics s'adressant à la main-d'oeuvre âgée, nous livre ses réflexions personnelles lesquelles ne constituent pas forcément la position officielle du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre à ce sujet.

Nous espérons que le public accueillera favorablement cet ouvrage qui passe en revue un nombre considérable d'études et de documents. L'auteur ainsi que la direction du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail recevront avec plaisir les commentaires qu'il pourra susciter.

TABLE DES MATIERES

page

Introduction 1

I Le contexte

1. Perspectives démographiques 8
2. La participation au marché du travail et l'importance du chômage chez les 45 ans et plus 18
3. Cadre de l'étude 29

II Les travailleurs âgés et la discrimination - Conclusions d'études

1. Politiques et pratiques en gestion du personnel 44
2. Capacités physiques et mentales en regard du travail 60
3. Rendement des travailleurs âgés 72
4. Attitude vis-à-vis le travail et possibilités de formation 88

III L'emploi ou la retraite: Pour qui? Quand? Comment?

1. La retraite: une institution sociale qui évolue lentement 105
2. L'âge de la retraite: préférences et faits 113
3. La santé et le revenu: deux facteurs décisifs face à la retraite 121
4. La retraite anticipée: préférences et implications 133
5. Vers une retraite "à la carte": principales implications 139
6. Des projets "spéciaux" pour la main-d'oeuvre âgée? 150

Conclusion 164

Références 168

L I S T E D E S T A B L E A U X

(incluant un histogramme)

Page

I Le contexte

Tableau 1: Projections de population par groupes d'âges au Canada pour 2001; suivant les sept hypothèses de Statistiques Canada (1974) 9

Tableau 2: Taux de dépendance canadiens, 1961 à 2001 11

Tableau 3: Evolution de la structure par âge de la population du Québec et du taux de dépendance, 1961-2001 13

Tableau 4: Soldes migratoires régionaux de la période 1966-1971 et de chaque période quinquennale entre 1971 et 1986 15

Tableau 5: Taux de participation des groupes d'âges avancés suivant le sexe, Québec, Ontario, Canada, certaines années 19

Tableau 6: Taux de chômage par âge selon le sexe, Québec, Ontario, Canada, 1976, 1977 et 1978 22

Tableau 7: Répartition du chômage selon l'âge et le sexe, Québec, Ontario, Canada, 1976 à 1978 24

Tableau 8: Estimations de la durée et de l'incidence du chômage par âge, 1969-1972 25

Tableau 9: Chômage induit par la nouvelle Loi sur l'assurance-chômage, par groupes d'âges et par sexe, Canada, 1971, 1972 et 1973 28

Tableau 10: Proportions des personnes seules et des familles qui reçoivent un revenu faible, Canada, 1973 39

Tableau 11: Revenu moyen et taux de croissance du revenu moyen des familles québécoises selon l'âge du chef, 1967 à 1975 (dollars courants) 40

Page

II Les travailleurs âgés et la discrimination - Conclusions d'études (Ces tableaux apparaissent à la fin du chapitre)

Tableau I : Propotion de l'embauche de 1964 revenant aux travailleurs âgés aux Etats-Unis 58

Tableau II : Motifs invoqués par les employeurs pour limiter l'embauche des travailleurs âgés, Etats-Unis, 1965 59

Tableau III : Présence au travail des travailleurs à la production suivant le sexe et l'âge, Etats-Unis 1948 70

Tableau IV : Accidents de travail selon le type d'accident et l'âge, Etats-Unis, 1948 71

Tableau V : Performance des commis-vendeurs au détail suivant l'âge, Canada, 1959 84

Tableau VI : Indices moyens de performance suivant le groupe d'âge chez des trieurs de courrier, Etats-Unis, 1961 85

Tableau VII : Proportion des oeuvres créatrices suivant l'âge auquel elles ont été produites, Etats-Unis, 1957 86

Tableau VIII: Comparaison du rendement au travail selon l'âge, diverses occupations et industries, Etats-Unis, 1957 87

III L'emploi ou la retraite: Pour qui? Quand? Comment? (Ces tableaux apparaissent à la fin du chapitre)

Tableau IX : Avis des répondants quant au meilleur âge pour la retraite obligatoire, s'il devait y en avoir un 160

Tableau X : Proportion des répondants qui prennent leur retraite pour différents motifs 161

Tableau XI : Suffisance du revenu, évaluée par les personnes à la retraite 162

Tableau XII : Proportion des répondants qui étaient satisfaits de la vie, par catégorie d'évaluation personnelle de la suffisance du revenu 163

Introduction

Le développement des politiques et programmes est naturellement influencé, dans tous les pays, par la conjoncture et les divers groupes de pression. Au Québec, les femmes se sont organisées et ont exercé une influence non négligeable au cours de la dernière décennie sur l'ensemble des questions qui les concernaient, notamment, leur position sur le marché du travail. Etant donné la conjoncture économique, le chômage des jeunes a reçu une attention particulière. D'autres clientèles se précisent également (les handicapés et les immigrants, par exemple).

Les travailleurs âgés constituent depuis toujours une clientèle beaucoup plus silensieuses que les autres, sans doute à cause d'un ensemble de faits historiques. Ils n'ont pas eu tendance, dans les divers pays d'Occident, à faire valoir leurs besoins et leurs intérêts de façon organisée. Pourtant, il semble bien qu'ils soient devenus un groupe minoritaire dans le sens où ils ont été victimes d'une discrimination sur le marché du travail comme dans les autres sphères de la société.

Cette revue de littérature entendait donc faire contrepoids à l'intérêt manifesté envers les différentes autres clientèles. Elle visait à approfondir les problèmes de la main-d'oeuvre de 45 ans et plus, et cerner le sort que lui réservait la société ainsi que les diverses solutions mises de l'avant en Occident pour répondre à ses besoins.

L'accent fut mis sur les données les plus objectives possible, c'est-à-dire sur les conclusions de recherches scientifiques et sur les opinions des spécialistes. L'auteur a tenté de rapporter les hypothèses soulevées et souvent les implications qu'une approche pouvait receler par rapport à une autre. Cependant, il ne faut pas chercher dans ce rapport une réponse à toutes les interrogations ou encore des voies d'approche et de solution bien articulées. Tel n'était pas le but de ce premier ouvrage. Eventuellement, il faudra élargir cet horizon et soulever le débat. Dans un premier temps, il s'agissait plutôt de réunir une information de base qui espérons-le - contribuera à lever les préjugés découverts, à développer la recherche et à entrevoir les premiers jalons de solution.

Le rapport présente d'abord le contexte démographique et socio-économique qui sous-tend la compréhension des chapitres suivants. Un deuxième chapitre regroupe les conclusions quant aux stéréotypes qui circulent sur la main-d'oeuvre des 45 ans et plus, lesquels sont ensuite confrontés aux résultats des études objectives. Sont alors couverts les aspects des pratiques administratives, des capacités physiques et mentales du travailleurs dit "âgé", de ses possibilités de rendement, de ses attitudes vis à vis le travail et la formation, etc... Un troisième chapitre examine les préférences des travailleurs âgés vis à vis la retraite, les principaux facteurs qui déterminent la prise de la retraite, les diverses solutions envisagées dans le but d'assouplir les modes d'organisation du travail et la prise de la retraite.

L'entreprise se voulait modeste à ses débuts. Il s'agissait principalement de monter un dossier sur une clientèle particulière du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, celle des travailleurs de 45 ans et plus. On a tenté de cerner dans la littérature recensée si ces travailleurs ont des attentes ou des problèmes particuliers et ce qu'ils vivent comme expérience de travail; on a cherché à déterminer si cette main-d'oeuvre ne se trouvait pas défavorisée ou discriminée injustement, si les interventions publiques et privées en matière de ressources humaines répondent bien aux besoins de ces travailleurs, et s'il n'y a pas lieu, à partir des opinions des auteurs recensés, de repenser l'ajustement entre cette main-d'oeuvre et le marché du travail.

Le schéma suivant lequel les résultats de cet examen de littérature sont présentés s'est imposé de lui-même dans le sens où l'on a mis l'accent sur les principaux points d'intérêts pour les partenaires et les responsables du marché du travail. C'est dans cette optique d'ailleurs que nous nous sommes limité à la perspective du "travail rémunéré" par opposion à l'ensemble des activités non-rémunérées (par ex. le bénévolat). Quand nous parlons ici du travail, nous entendons une participation au marché du travail actuel, en société nord-américaine, et rémunérée: ce n'est pas que nous voulions n'accorder d'importance qu'au seul travail rémunéré et à la productivité monnayable; on s'est limité volontairement à une dimension qui entrait dans notre propre sphère d'étude, laissant aux chercheurs des autres disciplines le soin d'en approfondir d'autres.

On a tenté finalement de mettre en lumière les principales implication des approches suggérées dans la littérature, principalement en ce qui concerne l'administration des ressources humaines et les programmes de main-d'oeuvre.

Le vieillissement des populations actives en Occident nécessitera que les divers partenaires du monde du travail se penchent sur ses implications, procèdent à certains changements de mentalités, et révisent leurs modes d'action. L'information livrée ici se veut une modeste contribution en ce sens.

I. Le contexte

L'OIT prévoyait récemment une accélération du vieillissement de la population active dans le monde[1]. Malgré le fléchissement des taux de participation des travailleurs âgés à la vie active - notamment grâce à la sécurité sociale et aux régimes de retraite - divers facteurs démographiques en jeu dans les années d'après-guerre ont plus que compensé cette baisse de participation des 45 ans et plus au marché du travail. Ainsi, dans le monde entier:

> " Le groupe des travailleurs âgés qui a augmenté de 150 millions de personnes entre 1950 et 1975 va, selon les prévisions, augmenter de 250 millions au cours du dernier quart de ce siècle. On s'attend que en l'an 2,000, le nombre de travailleurs âgés s'élèvera à près de 700 millions[1]. "

Considérant les régions industrialisées, on note que l'Amérique du Nord comptait, en 1975, 36 millions de travailleurs âgés (45 ans et plus), comparativement à 35 millions en U.R.S.S. et 72 millions environ pour l'ensemble de l'Europe (10 millions au Royaume-Uni, 9 millions en République Fédérale Allemande, 7,5 millions en France, 6,5 millions en Italie et en Pologne...)[1]. En Amérique du Nord, les travailleurs de 45 ans et plus représentaient 34,7% de la main-d'oeuvre totale en 1975, comparativement à 34,1% en Europe et à 28,0% ou moins dans les autres continents[1]. Les travailleurs de 45 ans et plus prennent donc une importance numérique sans conteste en Amérique du Nord.

---

1. Bureau International du Travail, Genève: Travailleurs âgés: travail et retraite, Sixième question à l'ordre du jour de la Conférence Internationale du Travail, 65e Session, 1979, p. 5-8

Afin de cerner le phénomène du vieillissement en Amérique du Nord, au Canada et principalement au Québec, nous présenterons, dans une première section, le résultat du jeu des principaux facteurs démographiques sur la population active.

La deuxième section est consacrée au taux de participation des 45 ans et plus ainsi qu'à leur chômage au Canada et au Québec.

Le cadre de l'étude fait l'objet de la troisième section. Une fois l'analyse des problèmes réalisée en fonction des groupes d'âge, ne court-on pas le risque de poursuivre indûment cette distinction au niveau des chances d'emploi offertes? En d'autres termes, il s'agit de se demander si certains programmes de main-d'oeuvre et d'emploi ne favorisent pas certains travailleurs aux dépens des autres, ceci tant dans le secteur privé que public. Ce genre de biais est d'autant plus risqué que dans une conjoncture démographique et économique donnée, le biais paraît tout à fait rationnel et rentable.

Cette section présente un ensemble de stéréotypes circulant sur la main-d'oeuvre âgée. Ce sera l'objet des chapitres suivants d'en faire un traitement approprié, à l'aide des connaissances scientifiques acquises.

1- Perspectives démographiques

A) Le vieillissement de la population

a) Au Canada

Suivant les projections démographiques actuelles pour le Canada[1], la population des 15-59 ans devrait demeurer sensiblement stable durant les prochaines décennies. Par ailleurs, la population des plus de 65 ans dans la population totale s'accroîtra très sensiblement mais comme la proportion des enfants "dépendants" diminuera également, le taux de dépendance global[2] ne devrait pas s'accroître mais décroître au cours des prochaines décennies[1].

Le tableau 1 présente les sept projections alternatives de Statistique Canada[1]. On voit, en effet, que le groupe des 15-59 ans, le groupe le plus important sur le marché du travail, sera relativement stable jusqu'en 2001, toutes choses étant à peu près égales par ailleurs. Les principaux changements projetés pour 2001 se situent aux niveaux des groupes 0-14 ans et 65 ans et plus; on prévoit que les effets de ces changements se neutraliseront au niveau du taux ou ratio de dépendance global[2].

C'est là également la conclusion du Conseil des Sciences du Canada

---

1- Statistics Canada, Population Projections for Canada and the Provinces, 1972-2001; Ottawa, Information Canada, 1974; in Canadian Council On Social Development, How Much Choice? Nov. 1975, 3ème édition, p. 3 et suivantes.

2- Taux ou ratio de dépendance global: $\frac{\text{(0-19 ans) + (65 ans et plus)}}{\text{(20-64 ans)}}$

TABLEAU 1

Projections de population au Canada pour 2001;
répartition procentuelle par groupes d'âge, suivant
les sept hypothèses de Statistique Canada (1974)

Groupes d'âge	Projections pour 1975	Hypothèses						
		A	B	C	D	E	F	G
0-14	26,50	25,76	22,74	19,43	22,59	23,01	23,33	22,89
15-69	61,20	61,13	62,70	64,82	59,69	61,76	62,65	63,02
60-64	3,87	3,35	3,69	3,99	4,98	3,86	3,55	3,60
65 et plus	8,43	9,76	10,87	11,76	12,74	11,37	11,57	10,49
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: Extrait de Canadian Council On Social Development (CCSD), How Much Choice? Retirement Policies in Canada, 3ème édition, Nov. 1975, Tableau 1, p. 4; basé sur projections de Statistique Canada 1974, op. cit.

qui a retenu, pour sa part, les projections A et D de Statistique Canada et qui en venait aux taux de dépendance canadiens que l'on trouve au tableau 2. On voit, que si le taux de dépendance des 0-19 ans diminue de 0,83 à 0,62 ou à 0,43, suivant l'hypothèse retenue, le taux de dépendance des 65 ans et plus passe de 0,15 à 0,18 ou 0,19.

Comme conséquence, le taux global de dépendance diminue de 1961 à 2001 de 0,98 à 0,80 ou à 0,63 selon l'hypothèse retenue mais, au plan qualitatif, les implications sont d'importance: sans délaisser les questions de garderies ou d'allocations de maternité, il faudra accorder plus d'attention à celles des régimes de pensions, des services de santé, des programmes de logement et des services de main-d'oeuvre aux plus âgés. Le déclin du taux global en longue période pourrait permettre par ailleurs une plus grande allocation de services et de ressources aux groupes 45-55, 55-65 et même 65-75 ans, ces personnes pouvant être en mesure de travailler et, peut-être, dans l'obligation de compter sur un revenu de travail.

b) Au Québec

La chute de la natalité depuis 1951 au Québec n'a pas encore produit sur la pyramide des âges tous ses effets. En effet, la facteur "migration" corrige en quelque sorte les effets du premier facteur. De plus, le taux d'accroissement annuel de la population sera assez élevé jusqu'en 1986 (0,97% par an en moyenne, selon le B.S.Q.)[1] à cause de la structure d'âge

---

1- Office de Planification et de Développement du Québec (OPDQ), Hervé Gauthier et collab.: Evolution démographique du Québec, Coll. Etudes et recherches, août 1977, p. xvii et xviii; il s'agit de l'hypothèse moyenne du B.S.Q. (Bureau de la Statistique du Québec)

TABLEAU 2

Taux de dépendance canadiens, 1961 à 2001

- PROJECTION "A" DE STATISTIQUE CANADA[1]

Années[3]	Taux de dépendance des 0-19 ans (1)	Taux de dépendance des 65 ans et plus (2)	(2)/(1) (3)	Taux de dépendance global (4)
1961	0,83	0,15	0,18	0,98
1971	0,75	0,15	0,21	0,90
1981	0,61	0,16	0,26	0,77
1991	0,63	0,18	0,28	0,81
2001	0,62	0,18	0,28	0,80

- PROJECTION "D" DE STATISTIQUE CANADA[2]

1961	0,83	0,15	0,18	0,98
1971	0,75	0,15	0,21	0,90
1981	0,55	0,16	0,30	0,71
1991	0,47	0,18	0,39	0,65
2001	0,43	0,19	0,44	0,63

1. Projection A: fécondité à 2,42 et migration nette de 100,000;
2. Projection D: fécondité à 1,90 et migration nette de 60,000;
3. Années 1961 et 1971 basées sur données du recensement; 1981-2001 calculées par Statistique Canada. Voir Population Projections for Canada and the Provinces 1972-2001, Ottawa, 1974.

présente, favorable à la natalité (il y a actuellement beaucoup de jeunes de 20 à 30 ans d'où un effet positif sur les naissances en chiffres absolus). On prévoit cependant un déclin rapide du taux d'accroissement annuel lorsque ce facteur ne jouera plus (le taux d'accroissement devrait se situer autour de 0,33% par an de 1996 à 2001)[1].

Donc, si d'ici l'an 2001 la croissance de la population n'incite pas à la panique, le phénomène du vieillissement suit son cours ce qui suscite des inquiétudes. Comme le montre le tableau 3, de 1961 à 1971 le pourcentage représenté par les jeunes de 0 à 5 ans est passé au Québec de 12,8 à 8,0 et il pourrait descendre jusqu'à 5,8 en 2001. Les personnes d'âge plus avancé seront donc en plus grande proportion, pour cette simple raison.

On prévoit ainsi que le nombre de personnes de 65 ans et plus doublera entre 1971 et 2001 pour atteindre environ 872,861. Leur part relative augmentera de 6,9% à 11,7%, alors que le taux d'accroissement de l'ensemble de la population sera beaucoup plus faible. Par ailleurs, si les 65 ans et plus vont prendre une nouvelle importance dans la société québécoise, le groupe des 45-64 ans subira également une évolution notable. On prévoit que sa part relative passera de 17,9% en 1971 à 25,2% en 2001. Le groupe 20-44 ans qui formait 66,3% du groupe 20-64 ans en 1971 n'en représentera plus que 59,1% en 2001. Enfin, si le taux de dépendance globale doit diminuer d'ici à 2001 à cause du faible taux de natalité, il se remettra alors à croître sous la poussée des personnes âgées.

---

1. OPDQ, Hervé Gauthier et collab.: Evolution démographique du Québec, Coll. Etudes et recherches, août 1977, p. xvii et xviii; il s'agit de l'hypothèse moyenne du B.S.Q.

TABLEAU 3

Evolution de la structure par âge de la population du Québec
et du taux de dépendance, 1961-2001

GROUPES D'AGE	NOMBRES ABSOLUS					NOMBRES RELATIFS				
	1961	1971	1981	1991	2001	1961	1971	1981	1991	2001
0 - 4	671 256	480 520	488 515	527 916	433 831	12,8	8,0	7,5	7,4	5,8
5 - 9	624 074	633 721	439 721	546 925	470 556	11,9	10,5	6,7	7,7	6,3
10 - 14	568 065	671 370	472 321	490 705	530 072	10,8	11,1	7,2	6,9	7,1
15 - 19	467 426	621 290	628 979	547 276	547 902	8,9	10,3	9,6	6,2	7,3
0 - 19	2 330 821	2 406 850	2 029 536	2 007 822	1 982 361	44,4	39,9	31,0	28,2	26,5
20 - 44	1 771 192	2 126 795	2 689 925	2 952 463	2 724 711	33,7	35,3	41,2	41,2	36,6
45 - 64	850 897	1 081 685	1 252 842	1 449 284	1 882 434	16,2	17,9	19,2	20,3	25,2
20 - 64	2 622 089	3 208 480	3 942 767	4 401 747	4 607 145	49,9	53,2	60,4	61,5	61,8
65 ans et +	306 301	413 035	564 127	738 650	872 851	5,8	6,9	8,6	10,3	11,7
TOTAL	5 259 211	6 027 765	6 536 430	7 147 219	7 462 357	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Taux de dépendance*	100,6	87,9	65,8	62,4	62,0					

Sources: 1961 et 1971: Statistique Canada, Recensement;
1981, 1991, 2001: BSQ, Perspectives démographiques pour le Québec: quatre hypothèses;
1973, 1986, 2001: op. cit., hypothèse moyenne. Tiré de OPDQ, Evolution démographique du Québec op. cit. p. 90

* Le taux de dépendance est le rapport suivant: $\frac{(0 - 19) \pm (65 \text{ ans ou plus})}{(20 - 64 \text{ ans})}$

Le vieillissement de la population aura d'autant plus de conséquences néfastes qu'il affectera des régions précises plus que proportionnellement. Ce sera probablement le cas des régions périphériques qui, en raison d'une situation économique défavorable, perdent déjà une bonne partie de leurs population jeunes en âge de travailler.

Or, d'après une étude du B.S.Q.[1] sur les soldes migratoires entre 1971 et 1986, toutes les régions du Québes sauf Montréal et l'Outaouais vivraient un solde migratoire négaitf entre 1971 et 1986 (voir tableau 4). Ce phénomène aura des conséquences certaines sur l'allocation des services de main-d'oeuvre et autres services, notamment en ce qui concerne la distribution de ces services et la répartition de leur financement.

B) L'espérance de vie et l'âge de la retraite

Un autre facteur démographique relié au sujet à l'étude est l'espérance de vie à la naissance. Si la diminution du taux de mortalité a atteint tous les âges, donc n'a pas déterminé en soi le vieillissement, l'espérance de vie s'est accrue pour tous laissant entrevoir des possibilités de vie active plus longue et un âge plus lointain de prise de la retraite.

a) Au Canada

En nombres absolus, les canadiens de 65 ans et plus sont censés passer

1. B.S.Q. Perspectives démographiques pour les régions administratives et les grands périmètres urbains du Québec, 1971-1981-1986, série Analyse et prévisions démographiques, vol. 7, 1976: in OPDQ, Evolution démographique du Québec, op. cit. pp. 127 et suivantes.

TABLEAU 4

Soldes migratoires régionaux de la période 1966-1971
et de chaque période quinquennale entre 1971 et 1986

	1966-1971	1971-1986 (par période quinquennale)
Est du Québec	- 20 432	- 10 095
Saguenay Lac St-Jean	- 17 705	- 8 740
Québec	- 9 819	- 4 850
Mauricie - Bois-Francs	- 20 833	- 10 290
Estrie	- 6 679	- 3 300
Montréal	51 781	77 990
Outaouais	5 619	8 470
Abitibi Témiscamingue	- 20 952	- 10 350
Côte Nord	- 7 131	- 3 470
Nouveau Québec	- 661	- 330
Le Québec	- 46 811	35 035

Sources: BSQ, Perspectives démographiques pour les régions administratives et les grands périmètres urbains du Québec, op. cit. p. 51, in OPDQ, Evolution démographique du Québec, op. cit. p. 128

de 1.7 million qu'ils étaient en 1971 à 3.1 millions en 2001[1]. Ceux de plus de 75 ans doivent doubler leurs effectifs d'ici la fin du siècle[2].

b) Au Québec

En ce qui concerne le Québec, de 1931 à 1971 les hommes ont gagné 12 ans de vie et les femmes, 17½ ans, selon Henripin et Péron[3]. Or, c'est dans les années 30 justement que l'âge de 65 ans s'est imposé à peu près partout dans le monde sous l'inspiration du New Deal aux Etats-Unis. On peut s'interroger en 1979 sur la pertinence de conserver cet âge comme l'âge "normal" de la retraite, d'autant plus si les travailleurs sont forcés de quitter le marché du travail à cet âge ou même avant. A-t-on même besoin de fixer un âge donné qui vaille pour tous?

Le vieillissement de la population nord-américaine dans le contexte inflationniste et de chômage que nous connaissons entraîne des conséquences certaines au niveau de la participation au marché du travail. Selon P. Drucker[4], il est inévitable qu'il faudra changer l'âge actuel de la retraite malgré les problèmes que cela va créer, parce qu'il faudra consacrer 40% des revenus de chaque travailleur (aux E.U.) pour supporter ceux qui sont à la

---

1 B.S.Q. Perspectives démographiques pour les régions administratives et les grands périmètres urbains du Québec, 1971-1981-1986, série Analyse et prévisions démographiques vol. 7, 1976; in OPDQ, Evolution démographique du Québec, op. cit. pp. 127 et suivantes.

2 CCSD, How Much Choice?, op. cit., p. xxv.

3 Voir J. Henripin et Y. Péron, "Evolution démographique récente du Québec "Annuaire du Québec 1972, p. 217; sauf pour 1970-1972 qui provient de Statistique Canada, Table de mortalité, Canada et provinces, 1970-72; in OPDQ, Evolution démographique du Québec, op. cit., pp. 11 et 150

4 Voir Maurice Chartrand: "A quand la retraite?" in Commerce, avril 78, p. 148

retraite et qu'on atteindra probablement 50% avant la fin du siècle[1].

La question se pose également au Canada. Le régime de retraite des fonctionnaires fédéraux enregistre à lui seul une dette actuarielle de $6 millions. On songe à réviser ce régime. Le Régime de Rentes du Québec est également en voie de révision et il faut s'attendre, si le régime actuel est conservé, à des augmentations de cotisations. Les régimes privés vivent sensiblement les mêmes difficultés.

On songe de plus en plus à un âge flexible pour la retraite. En effet, si certains vivent des problèmes de fatigue ou de santé déficiente et préféreraient quitter assez tôt le marché du travail, d'autres choisiraient de repousser le moment de la retraite si le choix leur en était laissé. La retraite "obligatoire" à 65 ans n'est plus acceptée comme avant. On préconise de plus en plus le libre choix de l'individu, le développement de programmes englobant les 60-70 ans, l'encouragement à la formation continue, au temps partiel, à la redéfinition des postes, à la rotation du personnel dans l'entreprise... plusieurs alternatives devront être envisagées, comme nous le verrons plus loin:

> "Non seulement cette politique est-elle désirable de façon à assurer la liberté de choix pour les 60 à 70 ans, mais tenter d'essayer de maintenir des taux de participation raisonnable jusqu'à 70 ans assurerait une flexibilité de l'offre de main-d'oeuvre; celle-ci pourrait s'avérer particulièrement importante dans les années 90 alors que l'afflux des jeunes femmes dans la population active aura atteint son sommet et se sera stabilisé".[1]

---

1 CCSD, How Much Choice? op. cit. p. 78, trad. libre.

2. La participation au marché du travail et l'importance du chômage chez les 45 ans et plus

A) Taux de participation

En décembre 1978, les 45 ans et plus des deux sexes représentaient environ 27% de la population active au Canada et au Québec[1]. Le tableau 5 illustre l'évolution des taux de participation des dernières années en ce qui concerne les travailleurs âgés du Canada, du Québec et de l'Ontario. On voit d'abord, en ce qui concerne les hommes, que contrairement à ce qu'aurait pu laisser croire l'augmentation de l'espérance de vie au Canada et au Québec, la participation a diminué sensiblement dans le temps. Ceci est d'autant plus vrai pour les 65 ans et plus pour lesquels le taux de participation a baissé de 35,8% en 1956 à 12,8% en 1978. (Celui des 45-64 ans est passé de 93,0 à 83,9% durant la même période). On attribue généralement cette baisse à deux types de facteurs, le taux de participation par industrie suivant l'âge, et les changements institutionnels. Comme le mentionnent Goyette et Lachapelle[2], une contraction de l'emploi agricole aurait entraîné une diminution de la participation des 65 ans et plus, celle-ci ayant été traditionnellement plus importante en milieu rural. D'autre part, la généralisation de la retraite à 65 ans et avant, les prestations universelles de rentes publiques et l'extension des fonds de pension privés auraient favorisé cette évolution.

Ces facteurs n'expliquent qu'en partie cependant la diminution des taux des 45-64 ans. Goyette et Lachapelle avancent en ce qui concerne ces derniers que leur retrait du marché du travail a pu être facilité par le fait que leur

(1) Source: Statistique Canada, La population active, no. catalogue 71-001, décembre 1978, p. 23

(2) J.-M. Goyette et R. Lachapelle, Etude comparative de l'évolution du marché du travail, Québec, Ontario, Canada, voir source de tableau 5, p. 14

TABLEAU 5

Taux de participation des groupes d'âges avancés suivant le sexe, Québec, Ontario, Canada, certaines années

	45 - 64 ans						65 ans et plus					
	H			F			H			F		
	Qué.	Ont.	Can.	Qué.	Ont.	Can.	Qué.	Ont.	Can.	Qué.	Ont.	Can.
56	93,0	94,1	92,0	15,4	26,0	20,8	35,8	39,0	34,0	3,2	6,4	4,5
61	91,6	93,9	92,2	20,9	33,8	28,5	28,5	32,4	29,3	5,3	6,8	5,9
66	90,7	94,0	91,8	27,9	37,9	33,9	28,1	29,7	26,4	6,0	6,3	5,9
71	90,0	91,9	90,0	31,0	40,8	36,7	18,2	22,0	20,0	5,2	5,6	5,1
72	88,4	91,8	89,2	29,9	40,5	36,3	17,1	20,8	18,7	4,8	4,9	4,3
73	88,1	91,1	88,9	31,2	42,7	37,8	18,3	19,8	18,3	5,1	4,1	4,4
74	87,9	90,5	88,6	30,4	42,5	37,4	18,7	18,6	17,9	5,3	3,9	4,2
75	87,7	89,6	87,9	31,0	41,8	37,2	17,2	19,7	17,4	5,2	4,7	4,4
76	84,0	88,6	85,7	33,4	46,3	41,1	13,7	17,9	16,0	4,0	4,6	4,1
77	83,5	88,2	85,5	33,8	47,0	63,1	13,8	16,9	15,5	5,0	4,1	4,2
78*	83,9	88,5	85,7	35,0	47,7	63,6	12,8	14,0	15,2	5,8	4,5	4,5

Sources: Jusqu'en 1975, les données sont tirées de Goyette J.M. et Lachapelle R. Etude comparative de l'évolution du marché du travail, Québec, Ontario, Canada, Avril 1977, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre Direction générale de la recherche. Tableaux 5 et 6 pages 21 et 25. Les données pour 1976, 1977 et 1978 sont tirées d'un document de travail du même organisme, basé sur Statistique Canada, cat. no. 71-201 et cat. 71-001, pour le sommet économique de Montebello, p.6

* Les données de 1978 sont des données révisées obtenues par téléphone.

conjointe de plus de 45 ans a participé davantage au marché du travail, ce qui aurait élevé le revenu du ménage et permis ce retrait.

D'autres facteurs permettent cependant moins d'optimisme relativement à ces retraits hâtifs; les licenciements collectifs et les fermetures d'entreprise frappent particulièrement la main-d'oeuvre âgée comme le laissent entendre Goyette et Lachapelle et comme l'ont suggéré les données sur le programme de reclassement au Québec[1]. Et si parfois des clauses d'ancienneté protègent les travailleurs plus âgés, près des deux tiers de la main-d'oeuvre ne sont pas syndiqués donc ne peuvent s'en prévaloir.

Ces mises au chômage à un âge avancé se produisent en général au cours de périodes défavorables au plan de la conjoncture économique. Or, durant ces périodes la durée du chômage risque d'être longue. Ajoutons à cela que la main-d'oeuvre âgée fait face à un problème spécifique, celui de la réticence des employeurs à les embaucher à cause de leur âge. Une abondante littérature viendra appuyer ce fait et préciser les stéréotypes qui circulent sur la main-d'oeuvre âgée. Qu'il suffise ici de relever les conséquences de cette discrimination sur le moral du chômeur qui la vit. Il découvre qu'il est vain de poursuivre ses recherches pour un emploi et décide de se retirer de la main-d'oeuvre active. En conséquence, il est clair que les taux de participation relevés pour les 45 ans et plus ne reflètent pas la réalité. Ils renferment en réalité un bon nombre de chômeurs résignés ou déguisés.

---

1 Voir à ce sujet Jean Sexton, Fermetures d'usines et reclassement de la main-d'oeuvre au Québec, publié par la D.G.R., ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, octobre 1975, entre autres page 98 et 100.

En ce qui concerne la participation de la main-d'oeuvre féminine, elle s'est accrue dans le temps pour tous les groupes d'âge, comme le montre le tableau 5. Les 45-64 ans ont plus que doublé leur taux de participation au Canada et au Québec de 1956 à 1978. Quant aux 65 ans et plus, le taux n'a guère varié au Canada dans l'ensemble mais il est passé de 3,2% à 5,8% au Québec durant la même période. En réalité, l'augmentation de la participation féminine a touché tous les groupes d'âge au Québec pour des raisons qui sont étrangères à l'objet de cette étude. Aussi ne sera-t-il pas opportun de poursuivre l'analyse en fonction du sexe tout au long de cette étude. La distinction sera fait uniquement lorsque les études concluront bien différemment pour un sexe ou l'autre.

B) Importance du chômage

Examinons maintenant les statistiques sur le chômage des 45 ans et plus en gardant en mémoire qu'elles ne traduisent qu'une partie de la réalité, le taux d'activité de ces personnes étant biaisé vers le bas.

Au Canada et au Québec, l'augmentation du taux de chômage des dernières années a été particulièrement ressentie chez les 15-24 ans à cause de leur arrivée en grand nombre sur le marché du travail. Ceci entraîne relativement des taux de chômage inférieurs à la moyenne dans les groupes d'âge plus élevés. Le tableau 6 montre qu'au Canada le taux des 45-64 ans est passé de 4,2 % à 5,1% puis 5,4% de 1976 à 1978 relativement à des taux d'ensemble de 7,1%, 8,1% et 8,4%. Au Québec, le taux de ce groupe d'âge est passé de 5,6% à 6,7% puis 7,6% relativement à des taux d'ensemble de 8,7%, 10,3% et 10,9%. Notons au passage que le taux des 45-64 ans s'est accru de 36% durant cette période alors que le taux d'ensemble s'est accru de seulement 25%.

TABLEAU 6

Taux de chômage par âge selon le sexe,
Québec, Ontario, Canada,
1976, 1977 et 1978

	Québec			Ontario			Canada		
	H	F	Les deux sexes	H	F	Les deux sexes	H	F	Les deux sexes
1976									
15-24	16,9	13,7	15,5	11,4	11,1	11,2	13,3	12,1	12,8
25-44	5,7	8,2	6,5	3,7	7,5	5,1	4,6	7,6	5,7
45-64	5,1	6,7	5,6	2,8	4,8	3,5	3,7	5,2	4,2
65 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	2,2
TOTAL	8,1	9,7	8,7	5,1	7,8	6,2	6,4	8,4	7,1
1977									
15-24	18,9	16,5	17,8	13,0	13,0	13,0	14,9	14,9	14,5
25-44	7,1	9,9	8,1	4,0	7,5	5,3	5,2	5,2	6,3
45-64	6,3	7,7	6,7	3,7	5,6	4,4	4,5	4,5	5,1
65 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0
TOTAL	9,6	11,5	10,3	5,9	8,6	7,0	7,3	7,3	8,1
1978*									
15-24	19,4	17,2	18,4	13,3	12,7	13,0	15,1	13,9	14,5
25-44	7,7	10,1	8,6	4,2	8,3	5,8	5,5	8,7	6,7
45-64	7,0	9,0	7,6	3,9	5,4	4,5	4,9	6,2	5,4
65 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	10,2	12,1	10,9	6,2	8,8	7,2	7,6	9,6	8,4

Source: Statistique Canada, cat. 71-201 "Statistiques chronologiques sur la population active (Chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées") Cat. 71-001 "La population active".

* Données revisées obtenues par téléphone.

Tiré d'un document de travail élaboré par le Groupe d'Etudes Economiques sur la main-d'oeuvre et l'emploi, Direction Générale de la Recherche, MTM, pour le sommet économique de Montebello, non publié, p. 32

Le taux des 65 ans et plus est minime au Canada et n'est pas connu au Québec au niveau des moyennes annuelles. Etant donné le chômage déguisé de cette tranche d'âge, les statistiques existantes n'ont guère de signification de toute manière.

Considérons maintenant la répartition du chômage par groupe d'âge (tableau 7). Au Canada, les 45-64 ans comptaient pour 15,6% des chômeurs en 1976, 16,4% en 1977, et 16,6% en 1978. Au Québec, ces proportions sont légèrement supérieures: 16% en 1976 et 1977, et 17,3% en 1978. Les proportions concernant les 65 ans et plus ne sont pas connues sur la base annuelle.

Le phénomène du chômage chez les travailleurs âgés revêt donc une importance certaine qui ne semble pas d'ailleurs vouloir se résorber. Mais il nous faut qualifier ce chômage car les taux ne révèlent pas toute la dimension des problèmes que vivent ces personnes.

C'est un fait bien connu que lorsque les 45 ans et plus se retrouvent en chômage ils le demeurent plus longtemps que les autres groupes d'âge. Le tableau 8 montre ainsi que de 1969 à 1972 la durée moyenne de chômage, en semaines, a été plus longue chez les 45 ans et plus que chez tout autre groupe. La durée moyenne pour tous les groupes d'âge s'élevait à 11,8 semaines en 1969 mais atteignait 14,8 semaines chez les 45 ans et plus. En 1972, la moyenne se situait à 13,4 semaines pour l'ensemble et à 16,6 semaines pour les plus âgés.

Green et Cousineau expliquent qu'il existe une relation inverse par

TABLEAU 7

Répartition du chômage selon l'âge et le sexe

Québec, Ontario, Canada

1976 à 1978

(%)

	Québec			Ontario			Canada		
	H	F	Les deux sexes	H	F	Les deux sexes	H	F	Les deux sexes
1976									
15-24	28,2	19,3	47,5	24,4	21,1	45,9	27,0	20,4	47,4
25-44	19,7	14,7	34,0	16,5	20,2	36,8	18,3	16,8	35,2
45-64	10,1	5,9	16,0	8,3	7,4	15,7	9,2	6,4	15,6
65 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5
TOTAL	60,1	39,9	100,0	50,8	49,2	100,0	55,8	44,2	100,0
1977									
15-24	27,8	19,4	47,2	25,5	22,0	47,5	27,4	20,6	48,0
25-44	20,8	15,6	36,5	16,0	18,8	34,8	18,4	16,7	35,2
45-64	10,4	5,6	16,0	9,2	7,8	17,2	9,7	6,6	16,4
65 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5
TOTAL	59,0	41,0	100,0	51,4	48,6	100,0	55,8	44,1	100,0
1978*									
15-24	25,7	19,2	45,3	25,7	21,0	46,3	26,3	20,2	46,4
25-44	21,5	16,0	37,5	15,7	21,0	36,7	18,6	18,0	36,6
45-64	11,1	6,5	17,3	9,3	7,3	16,7	10,1	6,6	16,6
65 et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	58,3	41,7	100,0	51,0	49,0	100,0	55,1	44,8	100,0

Source: Statistique Canada, cat. no.71-201 "Statistiques chronologiques sur la population active - chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées" et cat. 71-001 "La population active".

* Données revisées, obtenues par téléphone.

Tiré d'un document de travail élaboré par le Groupe d'Etudes Economiques sur la main-d'oeuvre et l'emploi, Direction Générale de la Recherche, MTM, pour le sommet économique de Montebello, non publié, p. 29.

TABLEAU 8

Estimations de la durée et de l'incidence du chômage par âge

1969-1972

Années et Groupes d'âge	Population active (en milliers)	Taux de chômage	Durée moyenne de chômage (en semaines)
1972			
14-24	2 359	11,2	11,9
25-44	3 807	4,7	14,0
45 et plus	2 725	4,3	16,6
TOTAL (ou moyenne)	8 891	6,3	13,4
1971			
14-24	2 248	11,5	13,1
25-44	3 671	4,7	14,3
45 et plus	2 711	4,6	16,3
TOTAL (ou moyenne)	8 630	6,4	14,1
1970			
14-24	2 147	10,4	11,1
25-44	3 558	4,4	12,4
45 et plus	2 668	4,3	15,4
TOTAL (ou moyenne)	8 373	5,9	12,3
1969			
14-24	2 079	8,0	10,5
25-44	3 465	3,5	11,9
45 et plus	2 618	3,7	14,8
TOTAL (ou moyenne)	8 162	4,7	11,8

Source: Christopher Green et Jean-Michel Cousineau: Chômage et programmes d'assurance-chômage, Conseil Economique du Canada, 1976, p. 34.

groupe d'âge entre la durée et l'incidence du chômage. En d'autres termes, les travailleurs plus âgés risquent beaucoup moins d'être en chômage que les jeunes, mais...:

> "Mais lorsque cela leur arrive, ils font face à une plus longue durée de chômage. Cette constatation s'explique logiquement par le fait que ces travailleurs ont plus d'ancienneté et sont plus constants quant à leur emploi que les jeunes qui sont davantage portés à faire des "expériences" de travail avant de se fixer dans une carrière. Toutefois, lorsque le travailleurs plus âgé perd son emploi, il peut éprouver plus de difficulté à faire face à cette situation et à en trouver un nouveau. Il est donc probable qu'il cherchera plus longtemps qu'une personne plus jeune, dans l'espoir de trouver un emploi semblable à celui qu'il occupait auparavant"[1].

Les mêmes phénomènes se retrouvent chez les 65 ans et plus à un degré moindre, étant donné la faible participation de ce groupe d'âge, celle-ci étant favorisée, entre autres, par les régimes de pension publics.

Par ailleurs, vu le chômage important des dernières années, plusieurs auteurs estiment que la générosité du régime d'assurance-chômage de 1971 a contribué à élever le taux de chômage des dernières années. On parle donc de chômage "induit" par le régime. Green et Cousineau ont tenté d'estimer ce chômage "induit" pour 1971, 1972 et 1973, notamment en désagrégeant les données par groupe d'âge et de sexe. On voit ainsi au tableau 9 que les hommes et les jeunes sont davantage responsable que les autres groupes du chômage induit.

Suivant l'âge, le groupe le moins touché par la désincitation du régime au travail serait celui des hommes de 45 à 64 ans lequel, en 1973, représentait 1% seulement du chômage induit mais 15% du chômage global. Chez les femmes, ce sont

---

1 C. Green et J.-M. Cousineau, op. cit. p. 36

les 25-44 ans qui seraient les plus désincitées au travail et non les plus âgées.

En bref, on note une baisse sensible du taux de participation des hommes de 45 ans et plus malgré l'augmentation de l'espérance de vie. Si plusieurs facteurs peuvent expliquer le phénomène, il semble que les 45 ans et plus soient davantage victimes des licenciements collectifs et de la discrimination en fonction de l'âge sur le marché du travail. Et même si les 45 ans et plus se retrouvent moins souvent en chômage que les plus jeunes, lorsqu'ils en sont les victimes, c'est pour une durée plus longue. Certains se résigneront à quitter le marché du travail devant les difficultés à affronter. Et cette retraite forcée ne semble pas avoir été influencée par la générosité du régime d'assurance-chômage de 1971 à 1973. Marc Rosenblum, qui a étudié les données américaines sur la population active, met en évidence le découragement qui affecte de façon particulière les travailleurs âgés (55 ans et plus):

> "Quel groupe, en gros, constitue à la fois le dizième des chômeurs et à la fois le tiers de ceux qui désireraient travailler mais ont cessé de chercher un emploi parce qu'aucun n'était disponible? La réponse: les travailleurs âgés, les gens de 55 ans et plus, des deux sexes"[1].

Utilisant des ratios de "chômeurs/personnes découragées", i.e. découragées pour des raisons qui tiennent au marché du travail, et qui se trouvent en dehors du marché, il conclut que le découragement augmente avec l'âge. En gros, un homme âgé sur trois et une femme âgée sur quatre est un cas de découragement comparé à un homme sur sept et une femme sur huit si l'on considère tous les groupes d'âge.

---

1. Marc Rosenblum: "The Last Push: From Discouraged Worker to Involuntary Retirement" in Industrial Gerontology, 2: 14-22, n 1, 1975, trad. libre.

TABLEAU 9

Chômage induit par la nouvelle Loi sur l'assurance-chômage, par groupes d'âge et par sexe, Canada 1971, 1972 et 1973

	Chômage induit du groupe / Chômage induit total %			Chômage du groupe / Chômage total %		
	1971	1972	1973	1971	1972	1973
Hommes	63	66	44	74	73	69
Femmes	37	34	56	26	28	31
14 - 24 ans	40	40	41	46	47	49
Hommes, 25 - 44 ans	26	28	20	24	24	22
Femmes, 25 - 44 ans	22	20	34	7	9	9
Hommes, 45 - 64 ans	8	9	1	17	16	15
Femmes, 45 - 64 ans	3	3	4	4	4	4

Source: C. Green et J.M. Cousineau, op. cit. p. 155

3. Cadre de l'étude

La vogue est en ce moment de porter une attention spéciale aux problèmes des deux clientèles suivantes: les moins de 25 ans, d'une part, à cause de la proportion du chômage global dont ils sont responsables (près de 50% au Québec en 1978) et, d'autre part, les femmes, principalement celles qui après avoir élevé leurs enfants désirent retourner sur le marché du travail. Si ces deux clientèles semblent avoir la priorité en ce moment, on ne saurait négliger les autres clientèles, notamment les 45 ans et plus.

Pour l'analyse des problèmes, il est justifié de procéder par clientèle puisque les problèmes peuvent être différents selon le groupe d'âge et le sexe. Cependant, il serait difficile de justifier le fait que des programmes de main-d'oeuvre visent à solutionner les problèmes d'une clientèle seulement, aux dépens peut-être des autres. Un programme de placement bien conçu, par exemple, ne devrait-il pas au fond pouvoir s'appliquer à tous les demandeurs de travail sur le marché, sans discriminer, selon l'âge, en se basant uniquement sur les qualifications demandées et disponibles. C'est là une question d'égalité de droits de la part des citoyens. Michael P. Fogarty exprime bien cette nouvelle tendance en faveur de stratégies globales:

> "La solution efficace et acceptable... consiste encore et toujours dans l'établissement d'une politique générale dans laquelle les personnes d'âge moyen trouveront leur propre place; il s'agit de viser d'abord les mesures qui aideront l'ensemble des personnes, de toutes catégories ou de n'importe quel âge (...). Cette politique devrait pouvoir offrir des opportunités à tous les groupes d'âge, suivant les différentes capacités et les divers intérêts de chacun, mais n'en priviliégier aucun "(Forgarty, dans Schuchat, 1976,

page 212) (Trad. libre)[1].

"La politique devrait pouvoir offrir des opportunités à tous les groupes d'âge, selon les diverses capacités et l'intérêt de chacun, mais ne concevoir de privilège ou de discrimination pour aucun".

A ce sujet, il nous faut déplorer le fait qu'au Québec la Charte des droits et libertés de la personne ait été promulguée sans retenir le cas de la discrimination en fonction de l'âge. Dans huit provinces canadiennes, ce facteur a été inscrit formellement dans les textes, mais il n'en est fait aucune mention au Québec. En conséquence, aucune plainte relative à ce type de dicrimination ne peut être reçue par la Commission des droits de la personne.

Les employeurs invoquent parfois pour justifier cette discrimination l'existence d'un régime de pension privé dans leur entreprise. Pour que des rentes promises soient versées, il faut que tous les salariés aient versé des contributions durant un certain nombre d'années. Mais au Canada, à peine plus du tiers de la main-d'oeuvre est couverte par un régime de pension privé. Et près de la moitié des personnes couvertes travaillent dans le secteur public[2]. Or, le phénomène de la discrimination en fonction de l'âge dépasse de beaucoup le contexte des entreprises ayant un plan de pension et couvre tant le secteur public que privé.

Cette discrimination joue dès l'affichage des postes à combler. On demandera,

---

1 Michael P. Forgarty: Forty to Sixty, How We Waste the Middle-Aged, London, Centre for Studies in Social Policies, 1975, 249 pp. distribué aux Etats-Unis par International Publications Service, rapporté dans Industrial Gerontology, Summer 1976, par Théodor Shuchat, p. 212

2 Conseil Economique du Canada, Des travailleurs et des emplois, - Une étude du marché du travail au Canada, Information Canada, Ottawa, 1976, p. 184. Le rapport COFIRENTES + (1979) situe à 42% la main-d'oeuvre québécoise couverte en 1974, mais à 16,48% en 1977 la main-d'oeuvre dans les tranches de salaire inférieures à environ $10,000 (voir p. 20-22).

par exemple, des jeunes diplômés de telle discipline avec 2 ou 3 années d'expérience. A l'occasion on stipulera "dans la trentaine". Quand une certaine expérience est requise on parlera d'un minimum de 2, 5 ou 7 ans d'expérience.

Quand les employeurs peuvent compter sur un vaste réservoir de main-d'oeuvre en chômage, pourquoi employer les plus âgés plutôt que les plus jeunes? On avancera, par exemple, que les travailleurs plus âgés ont moins d'instruction, sont moins bien formés aux nouvelles techniques. En moyenne, au plan national, c'est un fait connu. Mais, à formation égale, seul l'âge joue. Quand on a spécifié telles exigences au plan de la formation et de l'expérience, pourquoi demeure-t-on réticent?

De nombreux mythes existent concernant la main-d'oeuvre âgée. Les employeurs sont victimes des stéréotypes qui circulent à son sujet, et souvent à leur propre insu, ils les perpétuent. Ainsi, divers chercheurs ont dressé la liste des raisons qui composent ces stéréotypes et que véhicule la société. Benson Rosen et Thomas H. Jerdee, par exemple (1976)[1], ont fait l'hypothèse que les personnes âgées étaient perçues de façon beaucoup plus défavorable que les jeunes sur deux dimensions reliées au travail: leurs possibilités de rendement (performance capacity) et leur potentiel de développement (potential for development). Par ailleurs, ils ont supposé que les jeunes seraient défavorisés par rapport aux plus âgés concernant leur

---

1 B. Rosen et T.H. Jerdee: "The Nature of Job - Relatid Age Stereotypes" in Journal of Applied Psychology, avril 1976, pp. 180-83. Voir aussi B. Rosen et T.H. Jerdee: "The influence of Age Stereotypes on Managerial Decisions" in Journal of Applied Psychology, no. 4, 1976, pp. 428-32.

stabilité (stability). Ils ont procédé à des tests auprès de personnes de divers âges et l'existence des stéréotypes a été confirmée. Au plan du rendement, les jeunes furent perçus comme plus productifs, plus efficaces, plus motivés et plus capables de travailler sous pression. On les croyait aussi plus innovateurs, plus créateurs, et plus logiques. La personne âgée était vue comme plus sujette aux accidents.

Quant au potentiel de développement, les jeunes ont encore été favorisés. Non seulement on les percevait comme plus ambitieux, plus dynamiques et plus tournés vers l'avenir, mais on les croyait davantage réceptifs aux nouvelles idées, plus aptes à apprendre, plus polyvalents. La personne âgée était perçue comme plus figée et plus dogmatique.

Au plan de la stabilité, c'est la personne âgée qui fut favorisée. Elle serait plus fiable, aurait davantage le sens des responsabilités, elle serait plus honnête, plus digne de confiance et moins sujette à abandonner son emploi ou à s'en absenter pour des raisons personnelles.

Or, ces stéréotypes sur les travailleur âgé ont fait l'objet de recherches objectives et sont loin d'avoir été corroborés par les faits. Certaines perceptions généralisées ont même été infirmée. Par exemple, Shaie (1974)[1] concluait que les différences au plan du rendement intellectuel étaient si minces qu'elles n'entraînaient aucune conséquence sociale. Heron and Chown (1967)[1] rapportèrent que l'évolution de la personnalité en termes d'équilibre émotif, de sociabilité et de dogmatisme n'était absolument pas reliée à l'âge. Quant à la prédisposition

1. Voir note 1, page suivante.

aux accidents, McCormick et Tiffin (1974)[1] conclurent que les travailleurs âgés constituaient de meilleurs risques que les jeunes.[1]

Une des études de base en Amérique sur les difficultés des personnes âgées fut réalisée en 1975 par Louis Harris et ses associés[2]; elle reposait sur une enquête ayant atteint un échantillon représentatif de plus de 8,000 personnes de tous âges aux Etats-Unis. Les instances gouvernementales se sont largement appuyées sur ses résultats au cours des dernières années, notamment les comités sénatoriaux chargés d'étudier l'opportunité de hausser ou abolir l'âge obligatoire de la retraite.

Cette étude a révélé à la société américaine ses stéréotypes. Seulement 19% des 18-64 ans considéraient les personnes âgées (55 ans et plus) comme ayant l'esprit très ouvert et capables de s'adapter; seulement 29% les percevaient comme très intelligents et alertes et à peine plus d'un tiers croyaient qu'ils étaient capables de mener un travail à bonne fin.

Or, cette perception négative vient en contradiction avec les études du ministère du Travail américain[3]. Celles-ci révélaient d'abord une meilleure présence au travail, moins d'insatisfaction à l'égard du travail chez les travailleurs âgés. De plus, des études longitudinales ont montré qu'il n'y avait pas déclin graduel dans la capacité d'apprendre à mesure qu'une personne prend de l'âge. Celle-ci ne suivrait pas une courbe normale en fonction de l'âge de l'individu; elle ne diminuerait sensi-

---

1. B. Rosen et T.H. Jerdee: "The Nature of Job - Related Age Stereotypes", op. cit. p. 182-3.
2. Louis Harris and Ass.: The Myth and Reality of Aging in America, conducted for the National Council on the Aging, April 1975.
3. Louis Hausman: "Older Americans: A National Resource-Myths and Facts About Aging" in Vital Speeches of the Day, Jan. 1, 1977, p. 190

blement que suite à une maladie sérieuse. Malheureusement, comme le dit Hausman:

> "La vérité, c'est ce que vous croyez. Et l'acceptation de tels stéréotypes est préjudiciable non seulement à l'individu mais aussi à la société qui se targue d'égalitarisme, ne faisant pas de distinction suivant le sexe, la race ou l'âge"[1].

Les médias seraient en grande partie responsable de ces stéréotypes à cause des images qu'ils véhiculent et renforcent continuellement.[1]

Déjà vers 1974, le "National Council On Aging" reconnaissait la nécessité de prendre des mesures pour éliminer ces stéréotypes erronés au sujet des personnes âgées. Vingt-deux millions de dollars y furent consacrés. Il faut voir les personnes âgées telles qu'elles sont: un groupe hétérogène d'individus parmi lesquels on trouve des individus brillants et énergiques, d'autres non; certains compétents, d'autres non, ces différences existant à tous les âges. C'est ainsi que le "Media Resource Center" s'est vu confier le mandat d'aider et d'encourager les médias à brosser un tableau réaliste des plus âgés dans la société, de façon à servir de catalyseur pour l'abolition des stéréotypes. Plusieurs articles de journaux ont été écrits dans cette veine; le projet Senior Citizen of the Mount Award et la campagne de publicité qui l'accompagna rappelèrent les fruits du travail des personnes âgées. Depuis le ministère du Travail américain consacre une semaine chaque année à l'encouragement du travail des 45 ans et plus sous la bannière "HIRE THE OLDER WORKER WEEK".

Quant au 65 ans et plus, c'est un groupe qui se révèle de plus en plus en marge de la société, leur statut relatif tendant à diminuer dans la société industrielle.[2]

---

1. Louis Hausman: "Older Americans: A National Resource-Myths And Facts About Aging" op. cit. p. 190 (trad. libre)
2. Eardman Palmore et Frank Wittington: "Trends In the relative Status Of the Aged" in Social Forces, 50, sept. 1971, p. 84-91, revu dans Industrial Gerontology, Winter 1973.

Selon L'OIT[1] l'âge constitue un obstacle certain sur le marché du travail. La discrimination provient d'impressions fausses et généralisées sur les travailleurs âgés et sur leur capacité à s'adapter. Elle s'exprime à l'embauche mais aussi par rapport aux chances de perfectionnement, lors des mises à pied, par rapport à la rémunération, aux promotions, etc...

Les chances de se trouver un emploi diminuent avec l'âge, selon l'OIT[1]. Le processus est plutôt graduel jusqu'à l'âge de 50 ans, puis le problème s'intensifie. La durée entre deux emplois serait quatre fois plus longue au-delà de 45 ans qu'elle l'est pour les moins de 20 ans.

A travers les années l'organisme international a produit un certain nombre de Conventions et Recommandations affectant les personnes âgées. Toutefois, la discrimination en fonction de l'âge sur le marché du travail n'est pas encore spécifiquement couverte. La Convention no. 111 ainsi que la Recommandation 111 concernant la discrimination par rapport à l'emploi et à la profession ne font référence qu'à la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. L'article 1 du paragraphe 1b) des deux instruments précise que le terme discrimination...

> "Comprend également toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant le même effet, qui pourra être spécifiée par l'Etat-Membre intéressé, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs"[2].

---

1. Butcher Workman: "ILO Report: Older Workers' Problems Are World-Wide", 60: 6-7, April 1974.
2. Bureau International du Travail: Travailleurs âgés: Travail et retraite, 65e CIT, Rapport VI (1), Genève, 1979, p. 89-90.

La Convention 122, sur la politique de l'emploi, qui s'applique à tous les travailleurs, précise au paragraphe 16 que:

> "Des efforts devraient être entrepris pour répondre aux besoins propres à certains groupes de personnes qui doivent faire face à des difficultés particulières du fait des modifications de structures ou pour toute autre raison: travailleurs âgés,..."[1]

Et l'annexe recommande, entre autres, que:

> "Lorsque les travailleurs âgés ou invalides ont de grandes difficultés à s'adapter aux modifications de structure, des prestations suffisantes devraient leur être accordées dans le cadre du système de sécurité sociale, y compris le cas échéant, des pensions de retraite anticipée"1.

Pour ce qui est des licenciements, lorsqu'il est inévitable, on précise au paragraphe 15 que le choix des travailleurs à licencier devrait tenir compte de

> "critères précis qu'il serait désirable d'établir autant que possible à l'avance".

et parmi ces critères on mentionne l'expérience, l'ancienneté et l'âge des travailleurs. On pourrait arguer que l'O.T.T. suggère là une discrimination en faveur des travailleurs âgés aux dépens des autres groupes d'âge. Mais il nous semble que c'est l'expérience et l'ancienneté qu'on veut reconnaître plus que l'âge en soi. Il se trouve naturellement que, très souvent, l'âge est en corrélation directe et positive avec l'expérience et l'ancienneté.

La recommandation no. 142 sur la mise en valeur des ressources humaines (1975) établissait clairement la nécessité d'aider tous les travailleurs, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune.

---

1. B.I.T. Travailleurs âgés: Travail et retraite, op. cit. p. 90-91.

La recommandation no. 150 qui est venue la compléter précise que l'aide doit s'appliquer aux adultes aussi bien qu'aux jeunes, afin que tous puissent bénéficier de "l'égalité des chances dans l'emploi et mieux s'intégrer à la société et à l'économie"[1]. Pour appuyer ce point, une section spécifique concerne les travailleurs âgés. C'est, semble-t-il, pour éviter qu'on les oublie qu'on leur consacre une section particulière, parallèlement aux autres groupes.

Quant au domaine des conditions de travail les normes sont générales la plupart du temps; seuls les programmes de logement réfèrent plus spécifiquement aux personnes physiquement diminuées, dont les travailleurs âgés.

Bien sûr les normes de l'OIT réfèrent spécifiquement aux travailleurs âgés en ce qui concerne la sécurité sociale, à cause notamment de l'organisation des régimes de retraite (convention nos. 102, 128 et recommandation no. 131). On approfondira cette question dans un chapitre à venir.

En définitive, bien des stéréotypes circulent, d'une part, et plusieurs recherches ont été effectuées déjà qui les contredisent dans une certaines mesure sans avoir reçu pour autant la même publicité. Il paraît donc impérieux, pour que les mentalités changent et que les pratiques évoluent sur le marché du travail, de prendre connaissance de l'acquis en connaissances objectives et de les diffuser. La présente étude envisage justement un premier examen de la littérature sur ces questions, en s'attachant principalement aux conclusions des recherches déjà effectuées. Ceci réalisé, il

---

1. B.I.T. Travailleurs âgés: Travail et retraite, op. cit. p. 90-91.

sera plus aisé de cerner les besoins non comblés en la matière et de dégager en même temps les changements éventuels à effectuer dans la législation et les pratiques courantes. C'est aux Etats-Unis que ce domaine d'intérêts a reçu le plus d'attention à ce jour. Aussi nos sources proviennent-elles en majorité de ce pays. Mais l'OIT signale qu'il est vécu dans tous les pays industrialisés. Le Canada et le Québec n'y échappent pas.

Le sujet acquiert une importance certaine étant donnée le contexte économique des dernières années. Sur quels revenus peuvent compter les 45-64 ans une fois l'assurance-chômage épuisée? L'aide sociale ne leur convient pas plus qu'aux autres groupes d'âge, peut-être moins étant donné qu'ils ont déjà travaillé et gagné leur vie; ils ont fait le preuve qu'ils avaient quelque chose à apporter à la société. Ils ont par ce travail développé une fierté personnelle et acquis une reconnaissanse sociale qu'on leur nie tout à coup.

Certains peuvent arguer que les besoins des 45 ans et plus ne sont pas comparables à ceux des jeunes ménages avec enfants. A cela nous répondons que le statut familial ne devrait pas constituer plus que l'âge un facteur de discrimination sur le marché du travail. Tous les demandeurs d'emploi devraient être égaux sous cet angle. En deuxième lieu, il n'est pas permis de présumer que les 45 ans et plus (les 45-64 ans notamment) ont des besoins moindres. En réalité, les statistiques sur les faibles revenus révèlent que ceux-ci s'accroissent "grosso modo" avec l'âge, passé 25 ans. Le tableau 10 tient compte des besoins spécifiques des ménages. Or, on voit que plus du quart des personnes seules de 45-54 ans avaient un faible

TABLEAU 10

Proportions des personnes seules et des familles qui reçoivent un revenu faible, Canada, 1973

Suivant l'âge du chef de famille	Personnes seules %	Familles %
24 ans et moins	34,3	14,1
25 à 34 ans	12,5	9,7
35 à 44 ans	15,5	9,8
45 à 54 ans	27,5	8,2
55 à 64 ans	37,3	12,0
65 à 69 ans	37,0	20,2
70 ans et plus	51,7	21,4

Source: Conseil Economique du Canada, Des travailleurs et des emplois, 1976, p. 133, tableau 6-10.

TABLEAU 11

Revenu moyen et taux de croissance du revenu moyen des familles québécoises selon l'âge du chef, 1967 à 1975 (dollars courants)

Age du chef de famille	1967 $	1971 $	1973 $	1975 $	Acroissement 1967 - 1975 %
24 ans et moins	5801	7143	9004	11,318	95
25 à 34 ans	6736	9337	11,417	14,735	119
35 à 44 ans	7428	10,382	12,552	16,893	127
45 à 54 ans	8204	10,952	13,622	18,527	126
55 à 64 ans	7789	9846	11,751	14,917	91
65 ans et plus	4873	6364	7588	8836	81
Ensemble des familles	7121	9554	11,653	15,135	113

Source: OPDQ, Direction des Etudes et systèmes socio-économiques: Evolution de la répartition des revenus au Québec, 1961-1976; quelques facteurs explicatifs. Mars 1979, 93p., p. 61

revenu en 1973 et que ce pourcentage grimpe à plus de 51% à 70 ans et plus. Quant aux familles, la situation était moins pessimiste mais les proportions s'élevaient considérablement après 54 ans. Le tableau 11 montre par ailleurs que les chefs de famille québécois de 55 ans et plus ont vu s'accroître leur revenu moyen de 81% à 91% durant la période 1967-1975; si l'on compare cette augmentation à celle qui prévalait pour les trois groupes d'âge qui composent les 25 - 54 ans, elle est beaucoup moindre que chez ces derniers (119%, 127% et 126%). L'OPDQ explique ainsi la situation:

> "Quant aux groupes âgés (les 55 à 64 ans et les 65 ans et plus), leur retard peut être dû en partie au fait qu'ils ont moins profité que les groupes plus jeunes d'un changement social important susceptible d'avoir augmenté le revenu des familles, soit la participation accrue des épouses au marché du travail. De plus, les prestations de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti, programmes destinés aux plus de 65 ans, ont augmenté un peu moins rapidement que le revenu moyen de l'ensemble des familles" (OPDQ, 1979, page 61).

Aux Etats-Unis, une législation[1] interdit formellement la discrimination fondée sur l'âge et favorise l'emploi et le recrutement des personnes âgées

1 The Age Discrimination in Employment Act. (1967)

en fonction de leurs capacités plutôt qu'en fonction de leur âge. Et malgré qu'il reste là comme ailleurs bien des progrès à réaliser, on tente d'aider les employeurs et les travailleurs à résoudre les problèmes liés à l'incidence de l'âge sur l'emploi.

En France, il est interdit de pratiquer cette forme de discrimination dans les offres d'emploi. Depuis 1971, en Grande-Bretagne, le refus d'embaucher des travailleurs de plus de 45 ans est considéré comme un délit. Dans certain pays, on prolonge le délai de préavis lors des licenciement lorsqu'il s'agit de travailleurs âgés.

Mais ce n'est pas seulement par voie législative qu'il faudra procéder. Les mentalités sont à changer, notamment celles des employeurs et de ceux qui conçoivent et mettent en application les programmes de main-d'oeuvre et d'emploi. Le recensement des résultats qui suivent se veut une modeste contribution en ce sens, car on admet généralement que les mentalités se modifient principalement grâce à l'information.

II Les travailleurs âgés et la discrimination

Conclusions d'études

1. Politique et pratiques en gestion du personnel

Les politiques et pratiques en matière de personnel rendent la vie difficile aux 45 ans et plus. Ceci est d'autant plus manifeste au niveau de l'embauche.

Les études de Wirtz (1965) montrent que moins de 9% de toute la main-d'oeuvre nouvellement embauchée en 1964 aux Etats-Unis avait 45 ans et plus; or, ce groupe d'âge composait 26,9% des chômeurs cette année-là (Tableau 1). Cette proportion variait cependant suivant l'occupation, l'industrie et la taille de l'entreprise.

Suivant l'occupation, l'embauche des 45 ans et plus était meilleure que la moyenne en 1964 dans les occupations professionnelles et qualifiées, caractérisées par des pénuries de main-d'oeuvre durable, ainsi que dans les occupations de service et de ventes, caractérisées par un faible salaire. Le Bureau de la Sécurité de l'Emploi du ministère du Travail américain avait abouti aux mêmes résultats en 1956 en y ajoutant toutes les professions de gestion.

Suivant l'industrie, (1964), l'embauche des 45 ans et plus était supérieure à la moyenne dans le commerce de détail, les hôtels, les services personnels et médicaux, le service public; elle se situait en dessous de la moyenne dans le secteur manufacturier.

Si l'on considère la taille de l'entreprise, l'embauche des 45 ans et plus était un peu plus considérable dans les petites entreprises (14% des embauches de tous groupes d'âges) que dans les grandes entreprises (10%), ceci en 1962. Mais l'étude de 1964 ne laissait voir aucune différence.

Il est possible que ces différences s'expliquent par des variations d'un employeur à l'autre, quant à la discrimination exercée mais il faudrait également s'assurer que la composition par âge des demandeurs d'emploi était la même d'un groupe d'entreprise à l'autre ou d'une industrie à l'autre (Riley and Foner, 1968, page 63).

Suivant Wirtz (1965), environ un employeur sur quatre avait en 1964 une politique limitant l'embauche des travailleurs d'un certain âge. Dans quelle mesure les pratiques suivaient-elles ces politiques? Il est difficile de le dire.

Wirtz s'est préoccupé dans son enquête de recueillir les motifs des employeurs concernant les limites posées à l'embauche. Les réponses fournies par les employeurs incluaient l'incapacité des 45 ans et plus de rencontrer les exigences de l'emploi ou les standards de la compagnie, la promotion qui se faisait de façon interne, la réticence des travailleurs expérimentés à accepter une rémunération moindre et diverses autres raisons (tableau II).

Les principales raisons invoquées étaient les exigences physiques (34,2%) et les exigences de l'emploi (25.1%). Les raisons qui recueillaient ensuite le plus grand nombre de réponses mettaient en évidence les normes de la compagnie (9,1%), les règles de promotion interne (8,1%), la rémunération (7,3%), les coûts et dispositions du régime de retraite (6,7%), le manque de spécialisation et d'expérience (6,3%), la perseption que l'emploi serait de courte durée (5,1%), le fait qu'il y avait peu de candidats âgés à se présenter (4,2%), etc...

Wirtz suppose toutefois que les régimes privés de pension, lorsqu'ils existent, exercent une forte influence indirecte, tendant à décourager l'embauche des travailleurs âgés par les employeurs comme ils tendent à décourager ces employés vis-à-vis le changement d'emploi. D'une part, en effet, les travailleurs âgés deviennent à cet égard plus dispendieux que les jeunes pour l'employeur. D'autre part, les travailleurs âgés nouvellement embauchés ne peuvent se qualifier pour l'admission au régime de pension de l'entreprise qui embauche, alors qu'ils ont perdu, la plupart du temps, leurs droits en fonction de leur ancien régime. En principe, donc, les entreprises sans régime de retraite paraissent plus susceptibles d'embaucher des travailleurs de 40 ans et plus.

Les raisons fournies pour embaucher des travailleurs âgés mettent en évidence la stabilité, la confiance qu'on peut placer en eux, le savoir et l'expérience (Wirtz, 1965). Cette dernière semble ici un atout mais le manque d'expérience spécialisée constitue également un handicap, comme on l'a vu plus haut.

Ces résultats confirment grosso modi ceux de McAuley (1977), de Slater (1972) et Kasschau (1976), qui portaient sur les perceptions des travailleurs quant à la discrimination. McAuley conclut, en outre, que les 55-64 ans perçoivent bien davantage que les 40-54 ans cette discrimination.

Le Bureau du Travail de l'Etat d'Orégon a procédé en 1971 à une enquête par questionnaire auprès de 702 hommes et femmes dans la région de Portland. Le but de cette enquête était de cerner les difficultés à l'embauche passé un certain âge. Les 702 répondants se distribuaient comme suit: 500 personnes d'âge moyen de la région, employées ou cherchant un emploi; 73 femmes à travers tou l'Etat, âgées de 35 à 65 ans, qui récemment étaient entrées ou ré-entrées dans la population active de l'Etat ou comptaient le faire sous peu; 98 gérants de personnel ou membres de la direction du personnel de grosses industries de Portland; 31 propriétaires et gestionnaires d'agences privées de placement à Portland.

Les résultats sont à l'effet qu'il y a bel et bien discrimination suivant l'âge dans les pratiques d'emploi tel que rapporté par 99% des directeurs de personnel et 40% de l'échantillon global; on précise que seul l'âge était en cause et non pas des variables reliées au vieillissement.

L'organisme indique que la situation ne se serait améliorée dans le temps qu'en ce qui concerne les femmes d'âge moyen dans les occupations où les salaires sont traditionnellement bas. Elle se serait empirée au niveau de la gestion intermédiaire.

Les difficultés d'emploi rencontrées s'expliquaient par des notions relatives au manque de flexibilité des travailleurs âgés, par le fait qu'ils créaient des problèmes et ces coûts additionnels en regard des régimes de pension et que, comparativement aux jeunes travailleurs, leur formation et leur instruction étaient inadéquates.

L'étude conclut de façon surprenante que, parmi les répondants, ceux qui étaient relativement les plus détachés du problème, les directeurs de personnel, étaient ceux qui étaient le plus conscients des obstacles à l'emploi des travailleurs d'âge moyen. Les travailleurs âgés n'étaient pas aussi conscients de ce problème qui les concernaient au premier chef ce qui constituerait en soi une pierre d'achoppement pour la solution du problème.

Or, cette réticence des employeurs à embaucher des travailleurs d'un certain âge ne se justifie pas suivant les études du ministère du Travail américain (1956). Sur tous les facteurs considérés comme importants dans le processus d'embauchage, excepté les années de scolarité formelle, les chercheurs d'emploi âgés se comparaient plutôt favorablement à leurs plus jeunes concurrents. De plus, les études de Welford (1958) et de Clark et Dunne (1956) en Angleterre montrent que les travailleurs âgés peuvent s'adapter et de fait s'adaptent aux nouvelles exigences des tâches lorsqu'on leur en donne la possibilité, par exemple, par une supervision et un entraînement adéquats. Abrams (1954) cite aussi de nombreux exemples d'adaptations réussies à l'emploi et de ré-affectation en vue d'utiliser au maximum les aptitudes et le potentiel des travailleurs âgés.

L'étude de Bowers (1952), dont nous reparlerons, portait sur une organisation qui embauchait plusieurs travailleurs âgés, incluant des "plus de 65 ans". Or, ces individus embauchés après 45 ou 65 ans, avec moins de deux ans de service dans l'organisation, se sont vus évalués à un niveau supérieur à celui des jeunes de même ancienneté. Dans cette étude, les travailleurs âgés se révélaient être les meilleurs risques. On mettait en évidence, en conclusion, que ce qui importe ce n'est pas tant l'âge chronologique comme les différences entre individus.

On a déjà fait référence aux conclusions très intéressantes de Rosen et Jerdee (1976), mais voyons ici plus en détail le déroulement d'une de leurs études afin de mesurer toutes ses conséquences possibles en matière de gestion du personnel (Etude no 1).

La population était constituée de 142 étudiants de l'Université de Caroline du Nord, en gestion des affaires, soit 115 hommes et 27 femmes dont 99% avaient de 21 à 29 ans. L'étude visait à discerner l'influence des stéréotypes concernant l'âge sur les décisions que prendraient ces personnes à titre de dirigeants.

Dans ce but, on examina les différences faites par les répondants dans leur évaluation d'un travailleur jeune "moyen" et d'un travailleur âgé "moyen", toutes autres caractéristiques étant égales par ailleurs.

Les participants devaient "se mettre dans la peau" d'un chef de division et réagir à une série de six épreuves présentées sous la forme d'un mémo ou d'une lettre, chacun de ces mémos référant à une situation différente et appelant une décision. Chaque épreuve dépeignait un type de problème en gestion et était présentée en deux versions à deux groupes différents d'étudiants. Dans l'une des versions on présentait l'employé (ou le candidat à l'embauche) comme étant jeune, dans l'autre comme une personne plus âgée, au moins dans la cinquantaine. Une seule version était présentée par personne, et seul l'âge variait d'une version à l'autre. Pour rendre l'expérience plus réaliste, on fournissait à chaque épreuve certains renseignements sur la personne dont sa photo, photo sur laquelle un comité de trois juges s'était prononcé de façon à ce que toutes les photos soient également attirantes.

Les six incidents sur lesquels ont porté les évaluations avaient trait à:

1. La résistance au changement;
2. Le manque de créativité;
3. La prudence à l'égard des décisions comportant des risques;
4. La capacité physique des membres inférieurs;
5. Le manque d'intérêt dans les changements technologiques;
6. L'aptitude au recyclage.

On s'assura par des pré-tests que les diverses photographies n'entraînaient pas de biais; puis, on compila ensemble les renseignements obtenus des deux versions (version des "jeunes" et version des "plus âgés").

Par rapport à la résistance au changement, la personne âgée était perçue comme plus résistante aux influences de la direction. En outre, plutôt que d'encourager le travailleur âgé à améliorer son attitude et son rendement - ce que l'on proposait dans la version où un jeune était en cause - la majorité des participants à l'expérience recommandèrent dans son cas d'éviter la confrontation et de l'assigner à d'autres fonctions.

Pour ce qui a trait au manque de créativité, 54% des participants jugeaient que les plus jeunes candidats pouvaient être promus à un poste exigeant un esprit créateur et de l'originalité. Avec exactement les mêmes spécifications, le travailleur âgé n'était promu que par 25% des participants.

Relativement à la prudence et au jugement face aux risques, les auteurs faisaient l'hypothèse qu'on discriminait en défaveur des travailleurs âgés lorsqu'il s'agissait de positions requérant de prendre des risques financiers. Or, les résultats ont confirmé cette hypothèse bien que toutes les spécifications autres que l'âge fussent les mêmes.

Quant à la capacité physique des membres, on faisait l'hypothèse que des administrateurs seraient moins portés, en général, à donner suite à la demande d'un travailleur pour un transfert s'il s'agissait d'un emploi requérant une activité physique importante. Cette hypothèse fut tout à fait confirmée. De plus, dans le cas de refus, l'accent mis sur l'incapacité du travailleur âgé était bien supérieur au poids donné à une même incapacité chez le travailleur jeune. On donnait donc beaucoup plus de poids au fait que le candidat avait 52 ans qu'au fait qu'il était en excellente condition physique.

Face aux changements technologiques, on voulait tester l'hypothèse suivant laquelle les travailleurs âgés sont moins intéressés à apprendre de nouvelles techniques en rapport avec leurs tâches et l'hypothèse voulant que l'on soit moins porté à recommander un support financier au développement du travailleur âgé. Les deux hypothèses furent confirmées. L'influence de l'âge était significativement importante malgré que toutes les autres spécifications eussent été identiques.

Par rapport au recyclage, on faisait l'hypothèse que les travailleurs âgés dont les qualifications sont devenues désuètes sont perçus comme moins adaptés au recyclage et plus faciles à remplacer. Ces hypothèses ayant été confirmées, on craint que ces futurs dirigeants soient moins enclins à recommander le recyclage dans les cas où le travailleur âgé désirerait se perfectionner ou tout simplement conserver son emploi.

On voit donc que les préjugés de ces participants quant aux caractéristiques physiques, intellectuelles et émotives des travailleurs plus âgés se prolongeraient tout probablement dans une série de gestes asministratifs discriminatoires mettant en péril la sécurité d'emploi, la carrière et le bien-être de ces travailleurs.

Bien sûr, il est délicat d'extrapoler ces résultats (obtenus auprès d'étudiants en administration) au comportement effectif des administrateurs d'expérience. Tout de même, cela inquiète. Ces résultats, couplés à la désincitation provenant des régimes de retraite, aident à comprendre un autre préjugé

courant à l'effet que les employés perdent leur motivation au travail à un moment donné de leur carrière pour lorgner de plus en plus vers la retraite. Il est bien évident que si l'attitude des employeurs est telle à tous les plans de la gestion du personnel, la motivation est perdues:

> "Dans la mesure où l'employé âgé est conscient du fait que son comportement n'a aucun impact sur le déroulement de sa carrière compte tenu des préjugés de la gestion à l'égard des travailleurs âgés, sa motivation peut en être sérieusement diminuée. Des chances réduites de développement personnel, associées au manque de rétroaction quant à son rendement, réduisent la motivation au travail du travailleur âgé. Dès lors, il est plausible que la motivation réduite n'est pas la conséquence directe du vieillissement mais le résultat des changements d'attitudes de la -estion et du sort qu'elle réserve au travailleur âgé". (Roden et Jerdee, 1. p. 432; trad. libre).

Il y a également toute la question des tests psychologiques pour la sélection du personnel. L'utilisation de ces tests part d'un souci évident d'objectivité; cependant, il s'avère que leur non-objectivité est souvent leur pire défaut. L'éutde d'Anderson (1956) montre ainsi clairement que la performance au test et le rendement des travailleurs sont deux choses bien distinctes. Plusieurs travailleurs âgés manifestaient de fait un bon rendement dans leur emploi alors que leur performance aux tests était inférieure à celle des plus jeunes. C'est dire que les tests, dans leur construction même étaient plus adaptés aux jeunes qu'aux plus âgés. Il fallait donc dé-

velopper des tests les moins discriminatoires possibles en fonction de l'âge, ce qui fut tenté dans divers états américains par la suite.

Arvey et Mussio (1973) ont effectué une étude qui reliait le rendement au travail et les résultats de tests de sélection afin de discerner dans quelle mesure les tests discriminaient à l'endroit des travailleurs plus âgés. L'échantillon comprenait 266 femmes effectuant un travail de bureau dans la fonction publique dans une grande ville du mid-west américain: 34% de l'échantillon avaient 24 ans ou moins, 35% avaient 50 ans ou plus. Le rendement au travail était mesuré par une évaluation quantifiée de la part des superviseurs des employés quant à l'ensemble du rendement, et la performance aux tests était mesurée par une série de tests psychologiques.

Les analyses ont révélé que le groupe "jeune" avait eu de meilleurs résultats au niveau de 3 tests sur 5, le groupe âgé se révélant supérieur aux 2 autres; cependant, on ne décela aucune différence au niveau du rendement au travail entre les deux groupes. Ces résultats indiquent que si ces tests de sélection étaient utilisés pour des fins de sélection du personnel, sans considération de l'âge du candidat, une discrimination injustifiée serait produite.

Odell, en 1958, était explicite sur l'ensemble des formules et techniques qu'on tentait alors de développer afin de guider l'orientation, la sélection et le placement. On s'appuie trop souvent sur des "gadgets":

> "Pour dire les choses carrément, il n'existe pas de substitut à l'orientation professionnelle, à la création d'emploi et aux services de placement rendus de façon vraiment professionnelle; cela exige du temps puisqu'il s'agit de services individualisés. Il y a beaucoup trop de personnes à l'intérieur comme à l'extérieur des services d'orientation et de placement privés et publics qui ne sont qu'à la recherche de quelque truc ou formule magique capable de rendre le placement des travailleurs âgés simple, mécanique et automatique. Malheureusement, c'est là un espoir vain, particulièrement en période de récession voisinant la dépression. Les spécialistes de l'orientation et du placement des agences publiques et privées ou de l'industrie doivent donc réexaminer sérieusement leurs politiques et leurs pratiques afin d'être en mesure de vraiment répondre aux besoins de cette catégorie croissante de demandeurs d'emplois que sont les travailleurs d'âge mûr ou avancé" (Odell p. 289-290. trad. libre).

A l'époque où cette mise en garde était faite, la mode était aux instruments psychologiques et divers "gadgets" ressemblant davantage à la science divinatoire s'y mêlaient. Aujourd'hui la situation n'est peut-être plus la même, et si l'âge chronologique n'a jamais représenté une façon valable de mesurer le potentiel d'un employé, il faudra bien développer des moyens d'évaluation quelconques pour faire en sorte que la sélection, l'embauche et la promotion des travailleurs âgés répondent aux besoins de l'entreprise comme aux capacités de l'individu.

Les individus varient grandement entre eux et les mesures d'évaluation de leur potentiel doivent reconnaître ces différences individuelles. L'une des meilleures mesures développes jusqu'ici est le "Gulhemp system" mis au point par le Dr. Leon F. Koy[1], médecin à la De Haviland Aircraft. Il a été fort apprécié en ce qui concerne les aptitudes physiques; il s'est révélé beaucoup plus faible en ce qui concerne l'évaluation des capacités mentales et des traits de personnalité. Sonnenfeld (1978) précise que ce sont pourtant là les facteurs les plus pertinents dans la plupart des emplois de bureau et de gestion.

D'après Sonnenfeld, ce qui motive principalement les entreprises américaines à utiliser une technique c'est que les lois américaines interdisent la discrimination en fonction de l'âge et que les poursuites s'intensifient. Richard R. Shinn, président de la Métropolitan Life, prévoit que les employeurs vont régler de plus en plus tôt le sort des travailleurs âgés de façon à éviter que la compagnie ait plus tard un problème juridique avec eux au plan de la discrimination. De plus en plus, selon Sonnenfeld, les évaluations de rendement vont tenir compte du potentiel à long terme. Et à ce titre, on peut craindre que les stéréotypes existants introduisent un biais important en défaveur des travailleurs plus âgés.

Sonnenfeld (1978) avise les entreprises de se préparer à absorber une main-d'oeuvre de plus en plus âgée. Sont à développer les analyses de tâches, les profils de carrière, l'ensemble des aptitudes et des traits nécessaires à chaque poste. Une fois cette information obtenue, il faut la rapprocher des plans

1. Voir Koyl, Léon F. (1973), dans la section "Références"

d'expansion de l'organisation pour en déduire les précisions de besoins en main-d'oeuvre suivant les postes. L'évaluation du rendement devra éviter les biais en fonction de l'âge et, pour ce faire, des vérifications s'imposent par des tierces personnes. La "Banker's Life" et "Polaroid" ont ainsi mis sur pied des comités de révision des évaluations dans le cas des travailleurs âgés.

Il ne faut pas négliger non plus les intérêts des travailleurs, ceux des individus comme des groupes: ceci est important afin de s'assurer leur motivation, principalement au moment où le travailleur risque d'atteindre le "plateau" i.e. à l'âge moyen. Sonnenfeld insiste également sur la nécessité d'offrir des cours de recyclage à la main-d'oeuvre intéressée à demeurer dans l'organisation, à permettre un entraînement nouveau au rythme propre du candidat, à préparer également les mentalités soit à la retraite, soit à une nouvelle carrière. Enfin, peut-être est-il possible de restructurer les emplois? Il faudra alors explorer avec la main-d'oeuvre les possibilités en matière de temps partiel, de travail partagé, d'abolition des quarts, de rythmes de travail, d'équipes autonomes, etc...

En somme, les politiques et pratiques en matière de gestion de personnel devront à court terme s'adapter au vieillissement de la population active. Pour ce faire, il importe de reconnaître les stéréotypes pour ce qu'ils sont et d'encourager par tous les moyens une perspective plus objective à tous les plans, ceux de l'embauche, comme ceux de la formation, du recyclage ou des mises à pied en passant par toutes les formules d'organisation du travail.

TABLEAU I

Proportion de l'embauche de 1964 revenant aux travailleurs âgés aux Etats-Unis

Age	Pourcentage des nouveaux embauchés tel que recensés par les employeurs	Pourcentage de toutes les personnes en chômage
Moins de 40 ans	83.7	73.1
40 à 44 ans	7.6	26.9
45 ans et plus	8.6	14.0
45 à 54 ans	6.3	9.9
55 à 64 ans	2.0	3.0
65 ans et plus	0.3	

Source: Wirtz, 1965, Discrimination II, p. 5; basé sur 454 établissements dans 5 grandes villes américaines, 1965. Rapporté dans Foner et Riley, 1968, page 62.

TABLEAU II

Motifs invoqués par les employeurs pour limiter l'embauche des travailleurs âgés, Etats-Unis, 1965

Motifs	Distribution procentuelle suivant le nombre de fois qu'un motif a été invoqué
Exigences physiques	34.2
Exigences de l'emploi	25.1
Normes de la compagnie	9.1
Règles de promotion interne	8.1
Rémunération	7.3
Régimes de retraite, coûts & dispositions	6.7
Manque de spécialisation & d'expérience	6.3
Perception que l'emploi sera de courte durée	5.1
Peu de candidats disponibles	5.0
Exigences en termes d'instruction	4.2
Sens d'adaptation	3.1
Entraînement trop long et trop coûteux	3.0
Quantité inférieure de travail	2.3
Lenteur en regard des normes de rendement	2.1
Nécessité d'équilibrer le personnel quant aux groupes d'âge	1.7
Caractéristique personnels indésirables	1.7
Assurance-santé, coûts et dispositions	1.4
Assurance-vie, coûts et dispositions	1.2
Autres	6.8

Source: Wirtz, 1965: Discrimination II, p. 10, basé sur 454 établissements dans 5 grandes villes américaines, 1965. Rapporté dans Foner & Riley, 1968, page. 62.

2. Capacités physiques et mentales en regard du travail

Puisque les capacités physiques viennent au premier rang des motifs invoqués par les employeurs pour restreindre l'embauche des personnes âgées ou mettre en péril leur plan de carrière, voyons ce que les recherches ont conclu sur ce sujet.

Les études recensées par Riley et Foner (1968) montraient que les personnes âgées qui sont demeurées sur le marché du travail avaient un rendement équivalent, sinon meilleur, par rapport à celui des jeunes travailleurs, ceci pour la plupart des indices retenus. Ce fait s'explique assez bien vu que le marché du travail a déjà effectué une certaine sélection: seuls les individus qui demeurent aptes à poursuivre leur participation au marché en font partie.

Cette distinction est très importante et la plupart des auteurs font la mise en garde. Ainsi, selon Spiegelman (1964), les capacités physiques et psychologiques diminuent avec l'âge dans l'ensemble de la population; mais ce déclin est beaucoup moindre chez les personnes qui demeurent sur le marché du travail.

Il existe clairement de grandes variations entre les individus âgés entre eux, aux plans physiologique et mental, et il serait injuste d'extrapoler des résultats d'études d'ensemble sur la main-d'oeuvre âgée sur un travailleur individuel.

Sonnenfeld (1978) a procédé lui-même à un examen de la littérature et des conclusions de recherches sur l'âge et le rendement; de plus, il avait personnellement une expérience non négligeable "sur le terrain" dans diverses compagnies américaines. Or, il insiste sur les grandes différences découvertes parmi les personnes âgées entre elles. De plus, il n'est pas certain, selon Sonnenfeld, que les changements survenants avec l'âge soient en réalité le résultat du vieillissement; ils pourraient être en grande partie le reflet de styles de vie appris. Daly, Barry et Birkhead[1] soulevaient cette même hypothèse en 1968. Les recherches indiquent toutefois qu'après 50 ans le style de vie influence moins le vieillissement que l'âge.

Parmi les modifications physiques reliées à l'âge, dans l'ensemble de la population, on note une baisse au plan sensoriel, particulièrement aux plans de la vision et de l'ouïe. Busse (1965) nous dit que les pertes de la vision et de l'ouïe commencent vers l'âge de 40 ans et que les personnes âgées ont moins de facilité à distinguer l'intensité de la lumière et les couleurs. On note aussi des déficiences dans le système immunologique pouvant conduire à des problèmes cardio-vasculaires et rénaux, ainsi que des maladies dégénérescentes, comme l'arthrite rhumatoïde (Sonnenfeld, 1978). Mais si 85% des travailleurs de plus de 65 ans souffrent de maladies chroniques, celles-ci ne surviennent pas soudainement. Ces maladies débutent parfois à un âge assez précoce tout en étant gardées sous contrôle par des traitements appropriés (Sonnenfeld, 1978).

---

1. Voir Sonnenfeld (1978).

Selon Bergman (1971), il est clair que les problèmes de l'ouïe augmentent avec l'âge dans l'ensemble de la population. Il s'agit d'être prudent afin que les distorsions ne causent pas de problèmes sérieux. Et il faut éviter que ces distorsions ne soient amplifiées par les conditions ambiantes. Pour Brouha aussi (1964), l'environnement est important. Ayant analysé les pulsations cardiaques en milieu de travail, il a observé que l'environnement entraînait de grandes variations d'où une fatigue accrue et un effort souvent bien supérieur à celui requis normalement.

Suivant Clay (1960) le travailleur âgé apparaît beaucoup plus précis et plus stable que le plus jeune. Il est généralement apte à poursuivre un travail physiquement dur; cependant, il aura plus de difficulté à répondre aux rythmes exigeants de la machine ou de l'équipe de travail. Il cite aussi comme possibilité une perte aux niveaux de l'ouïe, de la vision, aux niveaux du contrôle musculaire raffiné et de la mémoire à court terme. Il conclut toutefois que ces pertes possibles peuvent généralement être compensées par un entrainement adéquat suivant un rythme raisonnable.

Heron et Chown (1967) ont étudié les effets de l'âge sur le fonctionnement physique et mental. Les sujets d'expérience avaient entre 20 et 70 ans et comprenaient 300 hommes et 240 femmes. Les résultats montrèrent que les principaux éléments testés variaient suivant l'âge; toutefois, les différences entre individus s'accroissaient avec l'âge, de sorte que si un plus grand nombre de personnes âgées avaient été affectées, un certain

nombre se distinguaient nettement par leurs aptitudes positives. Il appert donc que le processus du vieillissement ne serait pas unique pour tous. De plus, les modifications mentales et physiques peuvent survenir de façon indépendante dans le temps, les unes par rapport aux autres. Selon Pierson et Montoye (1958), c'est passé l'âge de 60 ans que les différences entre individus s'accroissent le plus au plan des temps de réaction et de mouvement.

De Vries et Adams (1972) ont étudié l'effort cardiaque et général en relation avec l'âge. Douze hommes dont l'âge médian était de 69,2 ans et douze hommes dont l'âge médain était de 16,7 ans se sont exercés sur une bicyclette ergonométrique; puis on prit des mesures en termes de rythme cardiaque, pression sanguine systolique et consommation d'oxygène. Ils découvrirent que pour un travail cardiaque donné, l'effort n'était pas tellement différent chez la personne âgée en santé par rapport au jeune. Tout effort est relativement plus grand chez la personne âgée vu que sa résistance physique maximale à l'effort est en moyenne plus faible que celle du jeune homme. Les hommes âgés respiraient aussi de façon moins efficace durant l'exercice. Mais les auteurs conclurent qu'un exercice modéré et systématique ne serait d'aucun danger au système cardio-vasculaire du travailleur âgé.

Laufer et Fowler (1971) ont étudié les tendances physiologiques, psychologiques, "comportementales" est sociales selon l'âge pour conclure que l'âge

chronologique ne coïncidait pas avec l'âge fonctionnel, incluant l'ensemble de ces variables. Le ralentissement physique associé à l'âge ne serait pas tant causé par un déclin dans la force musculaire comme par un ralentissement dans les temps de réaction et de réponse. Selon eux, les industries tireraient un grand bénéfice à appuyer les recherches portant sur les capacités physiques des travailleurs. Le "redesign" des machines et la redéfinition des postes de travail seraient relativement aisés et permettraient aux personnes âgés de combler bien des besoins de l'industrie.

Shephard a étudié (en 1969) les aptitudes physiques de 505 hommes et femmes en regard du travail. Il a aussi noté une perte d'énergie survenant dans la cinquantaine ainsi qu'une capacité respiratoire réduite et une fatigue accrue à partir de 60 ans. Il a relevé également un excès de graisse chez plusieurs hommes et chez la plupart des femmes dès la quarantaine. La mauvaise forme physique s'expliquerait par cet excès de graisse et ferait en sorte que la journée de 8 heures deviendrait de plus en plus astreignante après l'âge de 60 ans. Simultanément cette pauvre condition physique, plus que l'âge, expliquerait les jours d'absence, les maladies et les accidents. Il suggère, en conclusion, que les compagnies établissent des programmes de conditionnement physique afin d'améliorer la santé de leurs travailleurs.

Stamford (1972) a comparé la forme des personnes âgées qui avaient participé à une expérience de conditionnement physique à un groupe de contrôle. Les résultats furent concluants, confirmant les observations du Dr. Shephard.

Aastrand (1958) est arrivée sensiblement aux mêmes conclusions que Shephard et Stamford mais elle ajoute que ses observations ne permettent pas de retenir comme seul indice de la capacité physique au travail les pulsations cardiaques. A tous les âges, d'autres facteurs influencent cette aptitude physique au travail. Enfin, Brouha (1969) a analysé les données médicales de l'Alcan, au Canada, et celles de E.I. Du Pont de Nemours; l'une de ses conclusions est à l'effet que l'aptitude physique au travail n'est pas déterminée par l'âge mais par une concordance réussie entre l'individu et son emploi ("individual fittness").

La recherche sur les aptitudes cognitives montre que les personnes âgées se montrent plus scrupuleuses quant il s'agit de faire des choix en vue d'une décision à prendre, quant à l'association des critères de base et quant au lien à établir entre ces critères et la prise de décision. Elles sont moins portées à utiliser des mécanismes mnémotechniques ou "ponts" pour lier des concepts similaires. Elles exigeraient 75% de certitude avant de s'engager alors que les plus jeunes prendraient plus de risques (Sonnenfeld, 1978).

Quand la pression du temps n'est pas importante, la performance des personnes âgées tend à être aussi bonne que celle des jeunes. Dans les tests où le rythme est personnel et dans les situations d'apprentissage où la personne peut prendre son temps, les personnes âgées n'ont pas à troquer de la précision contre de la rapidité et, conséquemment, leur performance est plus élevée (Sonnefeld, 1978)

La mémorisation à court terme serait également plus difficile chez les personnes âgées d'où un effet sur le processus d'apprentissage (Sonnenfeld, 1978). Les personnes âgées, en effet, auraient plus de difficulté que les jeunes à retenir l'information dans leur mémoire à court terme; ils devraient attendre le storage à long terme à cause des interférences neurologiques. La même difficulté existerait au niveau du rappel de l'information. Ce sont ces blocages de la mémoire à court terme qui rendraient difficiles l'acquisition des connaissances, la solution des problèmes et la prise de décision. Mais, selon Sonnenfeld, la formation basée sur les techniques mentales appropriées peut venir à bout de plusieurs de ces blocages.

Welford, en 1958, a étudié divers aspects des aptitudes physiques et mentales selon l'âge. Or, si les résultats ont montré en général un déclin de l'aptitude avec l'âge (principalement en ce qui concerne les aptitudes mentales), ils ont aussi montré que les différences entre les individus s'accroissaient avec l'âge. Chez certains individus âgés, le déclin serait beaucoup plus lent et minime. Enfin, plus on élève la complexité des tâches, plus la baisse de rendement s'accroît rapidement; il y aurait ici un déclin plus que proportionnel à l'élévation de la complexité.

Quant aux tests d'intelligence, ils comprennent souvent des biais en fonction de l'âge vu qu'ils sont construits dans l'optique où la rapidité et la précision s'opposent. Des chercheurs qui ont tenté d'éviter ce biais,

nous dit Sonnenfeld, ont découvert que la capacité de solutionner les problèmes, la facilité avec les chiffres et la compréhension verbale n'étaient alors pas affectées par l'âge. L'habileté à trouver et à appliquer des règles générales à la solution des problèmes serait plus reliée à la souplesse et à l'éducation d'un individu donné qu'à son âge.

La présence au travail et les taux d'accidents peuvent être considérés comme des indices de la capacité physique des travailleurs. Or, la présence au travail, en général, ne semble pas affectée par le vieillissement (Riley et Foner, 1968). Ainsi, les taux de présence au travail n'ont pas varié sensiblement passé l'âge moyen et l'âge avancé chez 18 000 travailleurs de 109 usines manufacturières (occupations variées) (Kossoris, 1948). Il en fut de même en ce qui concerne 9 000 travailleurs à la production dans 22 établissements manufacturiers de meubles et chaussures, de 1956 à 1957 (Mark, 1957) (tableau III, Riley and Foner, 1968).

Cependant, les jours d'absences pour maladie, qui comptent pour le tiers des absences chez les hommes et un peu plus du tiers chez les femmes, s'accroissent régulièrement selon l'âge chez les travailleurs masculins (National Center For Health Statistics, U.S., 1963).

Ces tendances sur la présence au travail, ne semblent pas se modifier même si l'on considère l'ancienneté, la méthode ou le niveau de rémunération à l'intérieur des occupations (Mark, 1957).

Quant aux accidents de travail, ils n'augmenteraient pas en général suivant l'âge, même si leur profil suivant l'âge se modifie suivant le type d'emploi examiné (Riley et Foner, 1968). Ainsi, parmi les travailleurs du secteur manufacturier, les plus de 45 ans ont enregistré un meilleur score que les plus jeunes travailleurs (Kossoris, 1948). Suivant cette étude qui portait sur 18 000 travailleurs d'occupations variées dans 109 usines manufacturières, les taux d'accident diminuaient avec l'âge, soit à partir de 25 à 29 ans, pour des accidents n'entraînant pas d'invalidité (premiers soins seulement). Les taux ne montraient pas d'augmentations sensibles au niveau des derniers groupes d'âge (Kossoris, 1948, tableau IV).

Des études ont aussi porté sur les pilotes d'avion dans les années 50 (Zeller et Moseley, 1957; McFarland et O'Doherty, 1959). Malgré qu'à cette époque peu de pilotes avaient atteint un âge très avancé, les taux d'accident déclinaient du groupe d'âge "24 ans et moins" vers le groupe des "40 ans et plus", le degré d'expérience étant maintenu constant.

Les différences dans le type d'accidents survenus selon l'âge ont également été étudiées dans le domaine agricole (King, 1955). Même si, dans l'ensemble, les taux d'accidents ne révélaient aucune tendance suivant l'âge, les accidents identifiés comme "pouvant être prévenus par le jugement" (ex. être pris dans une machine ou être blessé par son propre outil) tendaient à décroître avec l'âge. Par contre, les accidents qui pouvaient être évités par une réponse rapide à des événements subits (ex. tomber d'une hauteur,

glisser, être frappé par un objet) tendaient à augmenter avec l'âge.

Enfin, les travailleurs d'âge moyen ou plus âgés, une fois accidentés, tendaient à être invalides plus longtemps que les plus jeunes (McFarland et O'Doherty, 1959).

En bref, certains déclins surviennent avec l'âge au niveau physiologique et mental. Cependant, plus que ces tendances générales, ce qui frappe c'est la grande variation qu'on retrouve entre les individus, notamment à l'âge avancé. Et lorsqu'on fait référence aux personnes âgées demeurées sur le marché du travail, il semble que l'on soit en présence des personnes âgées les plus aptes. Si les jours d'absence au travail pour maladie augmentent régulièrement avec l'âge, elles ne font pas s'accroître l'ensemble des jours d'absence. Quant aux accidents, les personnes âgées n'en seraient pas plus responsables que les jeunes dans l'ensemble. Il suffirait d'éviter à l'âge avancé les tâches dangereuses exigeant des réflexes très rapides. Ajoutons que certaines données sur lesquelles reposent ces conclusions, sont assez anciennes; il pourrait être utile de procéder à de nouveaux tests dans ce domaine, au Québec.

TABLEAU III

Présence au travail des travailleurs à la production

suivant le sexe et l'âge, Etats-Unis, 1948

Age	Hommes		Femmes	
	Nombre de travailleurs	Indice: Base 100 = 35 à 44 ans	Nombre de travailleurs	Indice: Base 100 = 35 à 44 ans
Manufacture de chaussures pour hommes:				
- moins de 25 ans	251	99,8	206	100,5
25 à 34 ans	381	99,9	420	101,0
35 à 44 ans	447	100,0	724	100,0
45 à 54 ans	530	100,1	804	101,2
55 à 64 ans	442	99,9	396	101,2
65 ans et plus	125	99,7	54	101,2
Manufacture de meubles				
- 25 ans	562	101,3	54	99,9
25 à 34 ans	1 122	102,4	140	98,9
35 à 44 ans	1 010	100,0	197	100,0
45 à 54 ans	770	100,9	148	99,8
55 à 64 ans	433	101,5	71	97,6
65 ans et plus	149	98,6	4	n.s.

Source: Mark (1957), p. 1470; 5 000 travailleurs dans 22 établissements manufacturiers, Etats-Unis, 1956-57. Rapporté par Riley et Foner (1968), p. 429.

TABLEAU IV

Accidents de travail selon le type d'accident et l'âge

Etats-Unis, 1948

Age	Accidents rendant invalide		Accidents ne rendant pas invalide (mineurs)	
	Fréquence par million d'heures travaillées	Nombre moyen de jours d'invalidité	Fréquence par million d'heures travaillées	Nombre moyen de jours de repos
Tous les âges ...	9,7	14,7	980	0,9
Moins de 20 ans	19,8	4,0	1 230	0,9
20 à 24 ans	4,0	23,4	1 500	0,7
25 à 29 ans	9,2	13,3	1 560	0,8
30 à 34 ans	9,0	6,5	1 420	0,7
35 à 39 ans	11,4	9,0	1 240	0,8
40 à 44 ans	12,4	16,5	1 050	0,9
45 à 49 ans	9,8	19,4	990	1,1
50 à 54 ans	7,8	16,2	740	1,1
55 à 59 ans	10,1	19,1	630	1,2
60 à 64 ans	9,5	16,2	560	1,4
65 à 69 ans	9,1	12,4	430	1,3
70 à 74 ans	4,9	15,0	320	1,1

Source: Kossoris (1948), p. 18; 18 000 travailleurs dans des occupations variées et 109 usines manufacturières. Rapporté dans Riley et Foner (1968), p. 433.

3. Rendement des travailleurs âgés

Si les forces physiques et intellectuelles diminuaient de façon importante après 45 ans, le rendement des travailleurs de ce groupe d'âge en serait normalement affecté. Or, cette question du rendement des travailleurs âgés a fait l'objet de plusieurs études vers la fin des années 50 et au début de la décennie suivante. Ces études concluent de façon très positive, en général. Et pour éviter que l'expérience seule explique ce haut niveau de rendement, la plupart des études ont tenu constant le degré d'expérience dans l'emploi observé. C'était donc éliminer un facteur important de haut rendement. C'est donc dire que les résultats qui suivent, pour la plupart, sont loin de reconnaître tous les atouts des travailleurs âgés.

Comme le rendement peut varier suivant le type d'occupation, les chercheurs ont procédé à des expériences dans divers types d'emploi.

Le Ministère du Travail canadien (1959) a, par exemple, effectué une étude du rendement dans deux grands magasins à rayon. Les résultats ont révélé que les vendeurs les plus âgés avaient un taux de rendement aussi bon sinon plus élevé que les jeunes vendeurs. En fait, le rendement avait tendance à s'accroître suivant l'âge et l'expérience, atteignant un sommet entre 51 et 55 ans. En maintenant constante l'expérience, on observait un très léger déclin, à partir de la soixantaine seulement (Tableau V).

Sonnenfeld (1978) qui a recensé les études dans le domaine affirme que ce sont les travailleurs dans la vente qui ont atteint les scores les plus élevés. Les rapports des compagnies d'assurance, des entreprises dans la vente d'automobile et des magasins à rayon confirment que l'âge est un facteur positif dans leur domaine.

Le ministère du Travail des Etats-Unis a, de son côté, procédé à plusieurs études de 1956 à 1960. L'une d'elles (1960) examina les fiches d'évaluation de 6 000 employés de bureau de 5 agences du gouvernement fédéral et de 21 compagnies privées. Les variables observées comprenaient le rendement, la précision dans le travail et la régularité dans le volume de l'output. Cette étude révéla des différences non significatives suivant les groupes d'âge. Par contre, de grandes différences furent observées entre les individus d'un même groupe d'âge; en fait, plusieurs travailleurs âgés ont fait preuve d'un meilleur rendement que les jeunes travailleurs "moyens". Chez les 65 ans et plus, près d'un tiers se retrouvaient substantiellement au dessus du niveau atteint par le groupe des 35-44 ans (un autre tiers en dessous). Enfin, les travailleurs âgés se montrèrent aussi précis dans leur travail que leurs plus jeunes collègues (cf. tableau VI).

Une autre étude du ministère du travail américain (1956) examina la performance des travailleurs âgés par homme/heure, leur taux de présence au travail ainsi que leur taux d'accidents et de départs, ceci dans deux petits

établissements manufacturiers des secteurs de la chaussure et du vêtement masculin. Les résultats indiquèrent un rendement moyen stable jusqu'à l'âge de 54 ans; un léger déclin survenait par la suite, mais cette diminution de rendement n'atteignait pas 10% par rapport au rendement maximal. Encore ici on nota de grandes différences entre les individus d'un même groupe d'âge. De très légères différences existaient entre les divers groupes d'âge en ce qui concerne les taux de présence au travail. Quant aux accidents, les données étaient insuffisantes. En ce qui concerne les taux de départs, l'étude révéla un très fort roulement chez les moins de 25 ans mais un taux extrêmement faible chez les 45 à 64 ans.

Une autre étude du même ministère (1975) vint préciser les résultats de la précédente. Les sujets furent choisis dans de grands établissements manufacturiers des secteurs de la chaussure et du meuble. Les indices de rendement s'élevèrent jusqu'à l'âge de 35 ans pour décliner légèrement par la suite. Cependant, jusqu'à lâge de 65 ans, les indices ne furent jamais inférieurs de plus de 8% au rendement maximal du groupe des 35-44 ans (tableau VIII). A noter que l'expérience était maintenue constante au cours de ces deux recherches. Les différences à l'intérieur de tous les groupes d'âge étaient considéralbes de sorte qu'il serait très imprudent de généraliser à des individus donnés ces résultats d'ensemble. Aucune tendance significative ne ressortit quant au taux de présence et, comme on pouvait s'y attendre, c'est chez les groupes d'âge élevés qu'on observa le moins de départs. Le tableau VIII résume les résultats du ministère du travail américain à la fin des années 50.

Walker (1961) étudia le rendement de 6 000 trieurs de courrier au ministère des Postes américain et nota seulement un très léger déclin de la productivité à partir de 60 ans (Histogramme VI).

Murrell et al. (1962) ont étudié 23 sujets effectuant un travail physique. Le temps écoulé pour enfoncer une foreuse était plus considérable dans le cas des personnes sans expérience; mais, chez les individus ayant de l'expérience, il n'y avait pas de différence suivant l'âge.

Sonnenfeld (1978) rappelle que les études sur le rendement ou la productivité effectuées jusqu'à maintenant comparent des individus différents dans les différents groupes d'âge puisqu'il ne s'agit pas d'études longitudinales. En conséquence, les travailleurs âgés qui sont demeurés en emploi pourraient être quelque peu différents dans leurs aptitudes et leurs intérêts des autres personnes âgées. Cependant, le but de cette étude, étant d'apprécier les aptitudes des personnes qui sont demeurées sur le marché du travail, les résultats obtenus s'avèrent très intéressants.

Sonnenfeld (1978) ajoute que dans certaines industries (industries lourdes et construction) la stabilité dans l'emploi est réduite avec l'âge alors que le taux d'absentéisme s'accroît avec l'âge.

D'autres études ont porté sur le personnel de gestion. Celle de Vroom et Pahl (1971) a établi un lien entre l'âge et le fait de prendre des

décisions comportant un risque et entre l'âge et la valeur accordée au risque. Ces chercheurs ont étudié 1 484 gestionnaies de 22 à 58 ans appartenant à 200 corporations différentes. L'instrument utilisé était le questionnaire basé sur le choix nécessaire ("choice-dilemma questionnaire"). Or, il est apparu que les gestionnaires âgés étaient moins disposés à prendre des risques et accordaient moins de valeur à la décision comportant un risque.

L'étude de Taylor (1975) confirme ces résultats. Un questionnaire de simulation de la décision en matière de personnel ("Personnel Decision Simulation Questionnaire") fut administré à 79 gestionnaires masculins dont l'âge variait entre 23 et 57 ans. Or, l'hésitation des plus âgés lors de la prise de décision fut confirmée; de plus, ils manifestaient moins de confiance vis-à-vis leurs décisions. Les gestionnaires plus âgés se révélèrent toutefois plus aptes à évaluer avec précision la valeur d'une nouvelle information.

L'étude de Webber (1974) a mis l'accent, elle, sur les groupes de travail orientés vers une tâche commune. Or, il découvrit que les groupes dont les membres étaient plus âgés cherchaient à minimiser le risque en cherchant une orientation plus sûre ou plus fiable. Les membres des équipes plus jeunes étaient plus enclins à se partager l'autorité dans le groupe et à mieux utiliser l'expérience des autres. Ces derniers se montraient également plus souples et plus tolérants.

De leur côté, McFarland et O'Doherty (1959, in Axelbank, 1969) ont découvert que le raisonnement et le jugement se maintenaient à relativement constant aussi longtemps que le travail mental et l'intérêt intellectuel étaient maintenus. Suivant Shock (1950, in Axelbank, 1969) dans plusieurs cas les personnes âgées qui ont l'esprit vif peuvent compenser par un savoir plus étendu une certaine diminution de la compréhension. Et, en ce qui concerne la dinimution de la performance, on la retrouverait principalement dans le cas ou de nouvelles tâches interviennent. Elle n'existerait pratiquement pas dans le cas des activités habituelles.

Ces dernières conclusions semblent s'expliquer par les difficultés déjà notées au niveau de la mémoire à court terme et des réflexions à la base des actions à prendre. Welfrod (1958, in Axelbank, 1969) a observé que certains changements dans la performance reflétait cette capacité réduite de la mémoire à court terme. Cependant, son étude fait ressortir que l'expérience tend à plus que compenser ces changements physiologiques. De plus, les tâches étant bien maîtrisées, le travailleur âgé ne sera pas affecté en général dans l'emploi qu'il détient. On rejoint ici la conclusion de Murrell et al. (1962): en comptant avec l'expérience, les travailleurs âgés ne manisfesteraient pas un rendement moindre.

L'étude de Birren (1955, in Axelbank, 1969) a montré qu'avant l'âge de 60 ans, le vieillissement a peu d'effets sur les aptitudes professionnelles. De plus, à cause des grandes variations qu'on décèle d'un individu à l'autre au plan

des changements, l'effet de l'âge sur la productivité devrait être déterminé sur une base individuelle. L'âge, en soi, ne constitue pas un indice fiable. D'autres facteurs tels l'équilibre affectif, les problèmes familiaux et économiques ainsi que la motivation doivent être considérés bien avant l'âge.

Dans le domaine de la création, des sciences et de la recherche, Dennis (1966, 111) a procédé à l'analyse longitudinale de la performance de 738 personnes. Ces personnes avaient toutes vécu jusqu'à 79 ans ou plus et des renseignements biographiques ont pu être obtenus sur elles.

Or, au-delà de 50 ans, la productivité varia suivant les domaines mais était plutôt en faveur des personnes âgées qu'en faveur des plus jeunes. En recherche (histoire, philosophie et lettres), la productivité se maintenait à un niveau stable jusqu'à un âge très avancé. En sciences, un léger déclin survenait, la moindre diminution se situant en mathématiques et en botanique. En arts, la productivité diminuait plus visiblement qu'en recherche ou en sciences (tableau VII).

Cependant, une grande part de la contribution totale à la recherche, aux sciences et à l'art, réalisées par des personnes ayant vécu jusqu'à un âge avancé, l'a été durant leurs dernières années de vie. C'est dans la cinquantaine de ces personnes qu'on situe le plus haut rendement dans la plupart des domaines de recherche et de sciences. Cela est vrai du domaine artistique mais

à un degré moindre. Les années 70-79 comptent à elle seules pour 20% de la production en recherche, 15% dans les sciences et 6% dans les arts (tableau VII). Quand seulement les contributions les plus remarquables sont considérées, le déclin de la productivité est plus marqué mais, comme le dit Buhler (1961), ceci est une question de critère d'évaluation: les derniers travaux de Goethe ont été beaucoup plus appréciés après sa mort. Ce qui ressort clairement des études de Dennis (Sonnenfeld, 1978) c'est que l'activité créatrice était plus faible chez les 21 à 50 ans que chez leurs aînés et qu'elle s'accroîssait souvent avec l'âge.

Stokow (1967) concluait que si certaines capacités physiques peuvent diminuer avec l'âge, les aptitudes intellectuelles peuvent être constantes jusqu'à 60 ans.

Odell (1958) cite plusieurs enquêtes d'opinions réalisées par des universitaires auprès de superviseurs, contremaîtres et cadres. Or, toutes montrent que le travailleur âgé a un rendement global au moins aussi bon que le jeune travailleur. Suivant les occupations ou le type de travail, on note certaines variations. Cependant, les variations se situent bien davantage entre les individus d'un même groupe d'âge qu'entre groupes d'âge. Les études concluent également à la grande satisfaction des employeurs à l'égard de leur main-d'oeuvre âgée. Selon Heron et Chown (1961) les employeurs seraient d'avis, en général, que le léger fléchissement des réflexes du travailleur âgé est compensé par ses aptitudes, son expérience et son exprit consciencieux. Par

ailleurs, si les travailleurs âgés ne réagissent pas mal aux tâches qui ne nécessitent pas d'identification personnelle contrairement aux plus jeunes travailleurs, ils répondent mieux aux tâches permettant cette identification (Aldag et Brief, 1975).

Juanita Kreps, économiste, résume ainsi la situation (Axelbank, 1969): elle admet que pour une occupation donnée il y a probablement un âge passé lequel la performance diminue. Mais, même en faisant cette hypothèse, le fait qu'un travailleur de 55 ans sera embauché ou non dépend bien plus du jeu de la demande et de l'offre sur un marché donné que de raisons objectives concernant sa productivité personnelle. En d'autres termes, s'il y a suffisamment de demandeurs d'emploi en dessous de 55 ans, l'employeur trouvera des prétextes pour ne pas embaucher celui de 55 ans, présumant que ce dernier possède des aptitudes moindres. Or, cette exclusion automatique des demandeurs d'emploi d'un âge donné à cause seulement d'un "a priori" sur ses capacités moindres, sans lui donner la chance de prouver ses aptitudes personnelles, cela c'est de la discrimination en fonction de l'âge, dit-elle.

Parce que le chômage a été relativement important parmi les travailleurs non-spécialisés et qu'en même temps des pénuries de main-d'oeuvre ont existé dans d'autres occupations, le professeur Kreps est d'avis que l'accent devrait être mis sur le recyclage et les autres programmes de main-d'oeuvre qui visent à utiliser tout le potentiel productif inutilisé et disponible parmi la population plus âgée. On peut toutefois se demander si cette solution est toujours valable dans la conjoncture de 1980...

Pour Sonnenfeld (1978) l'important est d'en arriver à une adéquation entre les exigences de l'emploi et les capacités physiques d'un individu. Et toutes les études convergent dans le sens que ce qui importe c'est d'évaluer le potentiel sur la base individuelle et non sur celle des groupes d'âge. Bowers en 1952 et Schneider en 1962, entre autres, en arrivaient à la même conclusion.

Pour Schwab et Heneman III (1977), il semblait évident que l'expérience des travailleurs âgés pouvait compenser une possible baisse de la productivité passé un certain âge. Ils citaient, entre autres, les conclusions de Crites (1969), de Kelleher et Quirk (1973) et de Meier et Kerr (1976). Cependant, si cette expérience compensatrice peut inciter les organisations à conserver leurs propres travailleurs âgés, elle n'incite pas forcément les organisations à embaucher des candidats âgés puisque ceux-ci ne bénéficieraient pas de l'expérience dans la nouvelle organisation. Ne serait-ce pas là l'explication de la discrimination la plus courante, c'est-à-dire la discrimination à l'embauche par rapport à celle, moins forte, qui s'exerce à l'égard du personnel déjà en emploi?

Comme Schwab et Heneman III n'étaient pas certains que le facteur "expérience" avait été suffisamment isolé au cours des recherches antérieures, ils décidèrent de procéder à son examen minutieux. Ils s'attendaient normalement à ce que la performance décline suivant l'âge pour s'accroître en fonction de l'expérience, la nature des tâches retenues pour l'expérience exigeant une bonne dose de dextérité physique.

Les observations portèrent sur 2 000 employés à la production dans une grosse firme du Midwest américain. Une rémunération à la pièce y avait cours relativement à un travail d'assemblage semi-spécialisé. L'échantillon final comprit 124 employés dont 82% étaient des femmes et 65% des personnes mariées.

L'examen des résultats indiqua un accroissement significatif de la productivité avec l'âge. Cependant, une fois l'expérience contrôlée au niveau du test (on contrôla aussi d'autres variables), il ne subsista aucune relation significative entre l'âge et la productivité. Par ailleurs, la performance se révéla plus positive en fonction de l'expérience, l'âge étant tenu constant.

Ces résultats suggèrent donc que l'expérience constitue un facteur certain de productivité élevée; cependant, elle n'est pas forcément liée à l'âge. Quand on ne considère que l'âge, on doit admettre que les travailleurs âgés ne sont ni plus ni moins productifs que leurs jeunes collègues.

On ne peut pas généraliser ces conclusions à d'autres univers, en particulier à toutes les occupations. Ils demeurent cependant intéressants et de nature à mettre moins l'accent sur l'aspect chronologique de l'âge dans l'embauchage. Ce facteur chronologique est d'autant moins important que Schwab et Heneman III (1977) ont eux aussi observé autant de différences entre les personnes âgées qu'entre les personnes jeunes.

En conclusion, il appert dangereux de s'en remettre aux stéréotypes quant à la productivité des travailleurs âgés. Comme pour tous les groupes d'âge, il

s'agit de développer les méthodes de sélection et d'évaluation des aptitudes individuelles. Il importe surtout que l'individu particulier convienne au mieux à l'emploi.

TABLEAU V

Performance des commis-vendeurs au détail suivant l'âge, Canada, 1959

Taux de performance moyens[1].

Age	MAGASIN A			MAGASIN B		
	Taux de performance	% des commis dans le quartile supérieur	% des commis dans le quartile inférieur	Taux de performance	% des commis dans le quartile supérieur	% des commis dans le quartile inférieu
Tous les âges	2,4			2,5		
Moins de 26 ans	1,9	5,5	42,6	2,0	12,5	37,5
26 à 30 ans	2,3	17,6	29,4	2,2	16,9	38,5
31 à 35 ans	2,3	17,4	29,0	2,5	20,9	22,0
36 à 40 ans	2,5	28,1	31,2	2,4	14,4	25,6
41 à 45 ans	2,4	16,5	21,2	2,5	23,7	21,1
46 à 50 ans	2,7	24,5	15,1	2,5	22,5	19,7
51 à 55 ans	3,0	42,9	4,8	2,7	29,8	19,3
56 à 60 ans	2,4	21,9	18,7	3,0	44,0	8,0
61 ans et plus	2,7	28,2	12,8	2,7	28,6	14,3

Source: Ministère canadien du Travail (1959) pages 9-10. Rapporté par Riley et Foner (1968), page 427.

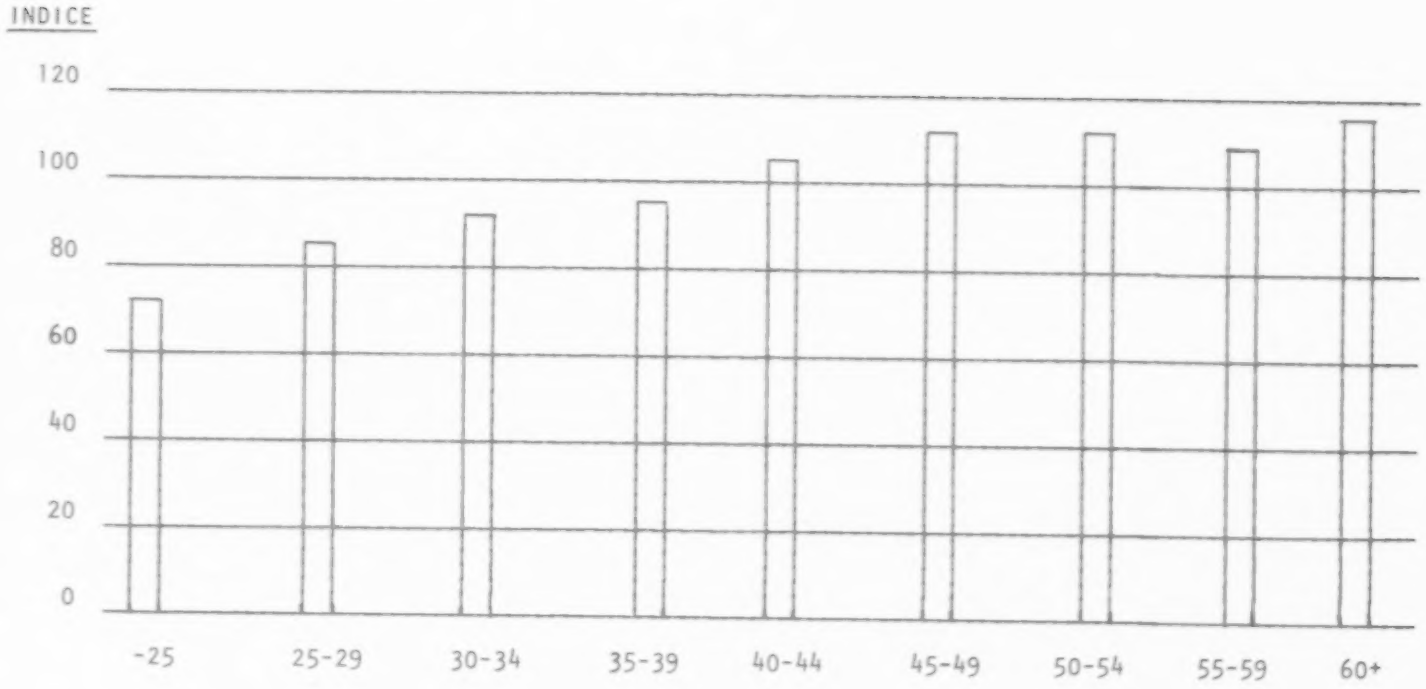
(1): Les volumes de vente de chaque commis furent établis pour chaque département puis classés, suivant le quartile, de 1 à 4.

HISTOGRAMME (VI)

Indices moyens de performance suivant le groupe d'âge

chez des trieurs de courrier, Etats-Unis, 1961

Base de l'indice: Performance des 35-44 ans = 100 (1)



(1) L'indice de chaque individu fut obtenu en calculant la variance de l'individu et en la comparant avec la variance du groupe de base (35-44 ans), ceci pour un même magasin sur toute la période. Les variances individuelles moyennes furent combinées pour former l'indice moyen de chaque groupe d'âge. Les réciproques de ces indices constituèrent les indices moyens de performance apparaissant ci-haut.

Source: Walker (1964) page 298; rapporté par Riley et Foner (1968), page 428.

TABLEAU VII

Proportion des oeuvres créatrices suivant l'âge auquel elles ont été produites, Etats-Unis, 1966

L'ensemble des oeuvres d'un type donné = 100

Type de créateurs	Nombre d'auteurs	Nombre d'oeuvres	AGE 20-29 %	30-39 %	40-49 %	50-59 %	60-69 %	70-79 %
Recherche (Moyenne)		(100%)	4	18	20	20	21	20
- Historiens	46	615	3	19	19	22	24	20
- Philosophes	42	225	3	17	20	18	22	20
- Homme de lettres	43	326	6	17	21	21	16	19
Sciences (Moyenne)		(100%)	6	17	22	21	20	15
- Biologistes	32	3 456	5	22	24	19	17	13
- Botanistes	49	1 889	4	15	22	22	22	15
- Chimistes	24	2 120	11	21	24	19	12	13
- Géologues	40	2 672	3	13	22	28	19	14
- Inventeurs	44	646	2	10	17	18	32	21
- Mathématiciens	36	3 104	8	20	20	18	19	15
Arts (Moyenne)		(100%)	9	23	26	21	14	6
- Architectes	44	1 148	7	24	29	25	10	4
- Musiciens (musique de chambre)	35	109	15	21	17	20	8	9
- Dramaturges	25	803	10	27	29	21	9	3
- Librettistes	38	164	8	21	30	22	15	4
- Ecrivains	32	494	5	19	18	28	23	7
- Compositeurs d'opéra	176	476	8	30	31	16	10	5
- Poètes	46	402	11	21	25	16	16	10

Note: Les valeurs maximales sont soulignées. Les pourcentages sont livrés arrondis.

Source: Dennis (1966), page 2, rapporté dans Riley et Foner (1968), page 436.

TABLEAU VIII

Comparaison du rendement au travail selon l'âge, diverses occupations et industries, Etats-Unis, 1957

Indice de l'output par homme/heure; le groupe d'âge "35-44 ans" = 100[1]

Occupation ou industrie	Moins de 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	65 ans et plus
1. Travailleurs rémunérés à la pièce						
Dans la chaussure pour hommes:						
Hommes	93,8	100,3	100,0	97,7	92,5	81,1
Femmes	94,4	102,8	100,0	98,8	94,1	88,0
Dans le meuble:						
Hommes	98,5	101,5	100,0	96,1	94,5	93,6
Femmes	101,4	107,4	100,0	98,7	85,6	d. ins.
2. Employés de bureau	92,4	99,4	100,0	100,1	98,6	101,2
3. Trieurs de courrier	101,2	100 7	100,0	100,1	98,5	93,3

(1) Basé sur l'étude de 15 grands établissements dans la chaussure et 11 grands établissements dans le meuble. La grande majorité des travailleurs étaient rémunérés à la pièce.
d. ins. = données insuffisantes.
Source: Axelbank, R.G.: "The Position of the Older Worker in the American Labor Force" in Employment of the Middle - Aged Worker, Report prepared by the National Council on Aging, 1969, p. 184

4. Attitudes vis-à-vis le travail et possibilités de formation

Les travailleurs âgés ne font pas que maintenir leur niveau de productivité; plusieurs d'entre eux perçoivent très positivement leur rôle professionnel. Par exemple, lorsque comparées aux plus jeunes travailleurs, les personnes âgées encore au travail tendent à se sentir plus concernées par le travail effectué, à mieux s'adapter à leur emploi et à exprimer une plus grande satisfaction à l'égard de leur emploi. De plus, malgré leur niveau d'instruction plus faible et leurs aspirations réduites compte tenu de leur âge, les travailleurs âgés ne sont pas loin de se comparer aux plus jeunes quant à l'importance qu'ils attachent aux satisfactions intrinsèques provenant du travail lui-même. Il faut rappeler, cependant, que ce ne sont pas tous les travailleurs qui demeurent sur le marché du travail jusqu'à un âge avancé de sorte que l'âge n'explique pas entièrement ces observations: ceux qui sont demeurés sur le marché ont plus de chances de manifester ces traits positifs.

F. Hergberg et al (1957) résument ainsi les attitudes très positives décelées chez les travailleurs âgés:

> "Le travailleur d'âge moyen ou avancé a une attitude très positive au travail, dans la mesure où on a pu le constater; il fait montre de cette attitude non seulement dans la façon dont il exécute son travail... mais aussi en matière de santé et de sécurité au travail et dans sa tendance à ne pas s'absenter ou quitter son poste

de travail sans raison valable (Kelleher (1977) p. 80, trad. libre)

Ainsi Gurin et al (1960) ont montré que chez 2 500 travailleurs masculins de 21 ans et plus, les proportions de ceux qui changeraient volontiers de genre de travail décroissent avec l'âge (52% chez les 21-34 ans, 25% chez les 55 ans et plus. Les travailleurs âgés avaient aussi moins tendance que les jeunes à mentionner les problèmes indiquant leur non-satisfaction quant au choix qu'ils avaient fait.

Plusieurs études ont montré d'ailleurs que l'intérêt professionnel était un trait de caractère relativement stable (Strong (1951), Kelly (1955)).

Les travailleurs âgés s'adaptent relativement bien à leur rôle occupationnel. Gurin et al (1960) ont montré que les hommes âgés de 55 ans et plus sont moins sujets que les jeunes à mentionner des problèmes de chômage ou d'inadaptation à l'emploi, à se demander quel genre de travail effectuer. L'attitude du travailleur âgé vis-à-vis son emploi est généralement perçue par les supérieurs comme au moins aussi satisfaisante que celle du jeune travailleur; il serait jugé comme aussi responsable, rationnel, intéressé et consciencieux (Héron et Chown (1963), Smith (1952)).

Quant à la satisfaction à l'égard de son emploi, plus âgé est le travailleur, plus il est susceptible de se dire satisfait de son emploi. Une enquête du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du Québec (1979), effectuée par L. Côté-Desbiolles et B. Turgeon, a confirmé cette

D'après l'étude de Gurin et al (1960), près de 9 hommes sur 10 de 55 ans et plus ont répondu qu'ils étaient satisfaits ou très satisfaits comparativement à 7 sur 10 hommes de 21 à 34 ans. Il faut encore faire remarquer, toutefois, que cette plus grande satisfaction des travailleurs âgés peut résulter en partie du fait que les insatisfaits âgés se sont retirés de la main-d'oeuvre active.

Suivant Jeffrey Sonnenfeld (1978), si l'âge et la satisfaction au travail semblent être en relation positive, il faudrait aller plus loin et se demander quels aspects de l'expérience de travail sont importants pour l'individu[1]. Selon lui, les organisations devraient considérer soigneusement le type de satisfaction qu'elles mesurent et essayer de déterminer quels types de facteurs sont susceptibles d'encourager les plus productifs. Peut-être que les types utilisés par l'entreprise encouragent plutôt les moins productifs que les plus productifs à demeurer dans l'organisation. Ainsi, le fait d'accroître les bénéfices monétaires plutôt que d'accroître les opportunités de varier le travail pourrait être une grave erreur si les travailleurs recherchés sont plus intéressés à leur développement personnel qu'aux facteurs financiers. La maîtrise d'un domaine et la réalisation de soi seraient intimement reliées à la satisfaction d'où leur importance.

Or, pour les plus âgés comme pour les plus jeunes travailleurs, l'accent est mis dans les réponses aux enquêtes sur la satisfaction tirée des facteurs intrinsèques (l'expression de soi...) plutôt que sur les facteurs extrinsèques (la rémunération, la sécurité d'emploi, les conditions de travail...) (Gurin et al., 1960). De plus, la volonté de continuer à travailler

---

1 Sonnenfeld renvoie à ce sujet à Hunt etSaul (1975) et Carroll (1970).

après l'âge de 65 ans s'est avérée plus prononcée chez ces individus qui mettent l'accent sur les aspects non-économiques du travail (Friedman et Havighurst, 1954).

Enfin, pour Phillips et al (1978), il n'y aurait pas moyen de déterminer une fois pour toutes et pour tous les emplois si les différences observées dans le degré de satisfaction suivant l'âge sont causées par les changements qui s'opèrent dans la personnalité avec le vieillissement ou s'il s'agit simplement de différences entre cohortes (références aux premières expériences de travail ou à des valeurs différentes.)

Selon ces chercheurs, il s'agit de voir pour chaque emploi et au niveau individuel si l'emploi correspond aux préférences des travailleurs, âgés ou jeunes (cf. "congruence model"). Leurs travaux les ont menés à la conclusion que dans certains emplois qui correspondent bien aux attentes des travailleurs, la satisfaction n'augmente pas avec l'âge. Si dans d'autres emplois on note une augmentation de la satisfaction, c'est que ces emplois correspondent davantage aux préférences et aux valeurs des plus âgés.

En ce qui concerne les attentes des travailleurs âgés à l'égard de leur carrière, elles tendent à diminuer avec l'âge. Eu égard aux promotions, ceux qui disent avoir une bonne chance en ce sens passent de 74% parmi les "17-25 ans" à 41% chez "les 40 ans et plus" (Erskine, 1964).

Les hommes de 45 ans et plus ont moins le sentiment qu'ils peuvent encore progresser dans leur plan de carrière, ceci par rapport aux jeunes (le niveau d'instruction tenu constant). Ils prévoient aussi en moindre proportion que le revenu de leur famille sera supérieur cinq ans plus tard (Johnston et Riviera 1965).

Par contre, parmi l'ensemble des travailleurs qui ont le sentiment qu'ils peuvent atteindre un niveau plus élevé dans leur carrière, l'intérêt à apprendre n'est pas significativment affecté par l'âge. Par opposition, parmi ceux qui croient avoir atteint un seuil, la disposition vis-à-vis la formation diminue condidérablement avec l'âge (Johnston et Riviera (1965)).

Parallèlement, les travailleurs âgés n'ont pas autant que les jeunes le sentiment d'être tout à fait compétents pour effectuer leurs tâches (à cause principalement de leur plus faible instruction et cela, malgré leur expérience). Gurin et al (1960) ont trouvé que les hommes de 55 ans et plus étaient moins portés que les hommes de 45-54 ans à considérer leur compétence et leur habileté comme supérieure à la normale. Martel et Morris (1960) ont trouvé, pour leur part, une appréciation de soi encore plus faible chez le 65 ans et plus: les deux tiers d'entre eux ont dit qu'ils ne seraient pas en mesure d'effectuer aussi bien et de façon aussi régulière le travail qu'ils effectuaient dans la trentaine ou la quarantaine.

Les travailleurs âgés dans l'ensemble hésitent plus que les jeunes à poursuivre leur formation. Cette hésitation est apparamment reliée à leur

plus bas niveau d'instruction formelle, à leur statut socio-économique, à leurs perspectives d'avenir moins optimistes et à certaines réticences personnelles (par exemple: difficulté d'accepter qu'il faut aller s'asseoir dans une classe et apprendre dans les livres). Les travailleurs de 45 ans et plus ont davantage tendance à préférer l'étude à la maison aux études en classe dans une école du quartier. Ils expriment plus que les jeunes certaines réserves sur l'éducation des adultes en classe; il se croient trop vieux pour apprendre ou bien ils se verraient alors "retomber en enfance" (Johnston et Riviera, 1965).

Newsham (1973) a cherché à déterminer les facteurs qui influencent les attitudes des adultes face au recyclage. Le résultat de ses entrevues auprès de 206 travailleurs masculins licenciés, âgés de 35 ans et plus constitue un recueil des plus intéressants pour les agences gouvernementales et les organisation privées. Examinons les points saillants de son expérience.

En ce qui concerne l'âge critique où le recyclage cesse d'intéresser le travailleur masculin, il se situerait autour de 50 ans. Mais l'âge chronologique s'est révélé moins important que l'attitude générale face à la vie et au marché du travail. En effet, cuex qui n'étaient pas intéressés à se recycler (incluant des travailleurs dans la quarantaine) avaient tendance à se percevoir comme "vieux" et considéraient la retraite comme imminente ou à court terme. Ceux qui, au contraire, accepteraient farovablement le recyclage se considéraient comme encore jeunes avec un certain nombre d'années de travail devant eux; en d'autres termes, ils faisaient montre d'une attitude positive et optimiste.

Quand on a demandé aux deux groupes, quel était l'âge maximal pour un recyclage, ceux qui étaient favorables à un recyclage plaçaient ce seuil à un âge beaucoup plus avancé que le leur. Certains se croyaient personnellement une exception quant à leurs capacités, d'autres quant à leurs non-capacités; un exemple de ceci se traduit par les expressions suivantes:

> "Dans cette partie du monde les hommes semblent "démissionner" à 50 ans. Ils entrent dans une sorte de léthargie, se rangent et se résignent enfin à seulement subsister. Quant à moi, je vais tout faire pour m'éviter cela". (Newsham, 1973, p. 4, trad. libre).

Ces faits tendent à appuyer la conclusion d'autres recherches (ex: Héron et Chown, 1967) à l'effet que l'âge fonctionnel est un facteur plus important à considérer que l'âge chronologique lorsqu'on désire établir la capacité d'une personne à l'égard d'un emploi et d'un recyclage.

Une autre conclusion de Newsham est à l'effet que l'histoire de travail a un impact sur la volonté de se recycler ou non. Le fait d'avoir été mobile dans le passé (plusieurs changements d'emplois et/ou d'employeurs) est relié positivement au désir de se recycler. De plus, une autre étude du même organisme avait déjà découvert une relation significative entre une expérience de non-mobilité et l'échec aux cours de formation. Mais ce facteur ne joue pas seul. La perception de ses propres capacités à apprendre s'y combinerait. La mobilité antérieure est interprétée comme pouvant faire disparaître des craintes exagérées face au changement d'employeur, d'organisation, de collègues, de milieu de travail en général. Ce serait plus ce genre de réticences qui expli-

querait la résistance au recyclage que le fait d'acquérir la formation.

L'auteur met aussi en évidence ces réticences à aller s'asseoir en classe, d'être en compétition avec des plus jeunes, d'avoir à lire et écrire sur l'emploi. On exprime ces réticences dans le style suivant:

> "Je n'apprends pas facilement par l'étude. On n'a pas réussi à m'enseigner grand chose à l'école".
>
> "Si vous me montrez comment faire le travail, je vais probablement arriver à le faire mais je ne peux rien apprendre dans des livres: si vous voulez savoir comment fonctionne une machine vous devez apprendre à la connaître comme vous apprenez à connaître une personne - vous ne pouvez pas la connaître à travers un livre ou une photo d'elle" (p.7).

Bien peu de répondants étaient au courant des services offerts en formation par les agences gouvernementales et l'information qu'ils possédaient était loin de correspondre à la réalité:

> "Quelque chose de relié à la réhabilitation après un accident"
> "Ils ne prendront pas quelqu'un de plus de 45 ans, n'est-ce-pas?"
> "C'est seulement pour les personnes qui n'ont aucun métier"
> "Ils ne vont vous accepter que si vous êtes en chômage"
> "J'ai toujours pensé que ces programmes gouvernementaux concernaient les "bons à rien" et je ne voudrait pas être perçu comme un de ceux-là". (p. 9) (trad. libre)

Même parmi ceux qui possédaient une information détaillée sur les programmes gouvernementaux, moins de la moitié avaient effectué des démarches en vue de suivre un cours. Les réticences s'expliquaient à peu près toutes en ces termes:

> "Il faudrait d'abord que je sois sûr d'obtenir un emploi à la fin du cours, mais il n'y a aucune garantie de cette sorte".
> "C'est très différent de la réalité ce qu'on vous apprend au cours de formation; quand vous arrivez à l'usine, c'est tellement différent que vous devez tout reprendre à zéro".
> "J'aimerais d'abord avoir une bonne idée des conditions de travail de la firme où je suis censé travailler avant de commencer un cours de formation". (p.9) (trad. libre)

L'étude a également cherché à préciser ce qui attirait le travailleur d'âge moyen vis-à-vis la formation. Sur 107 candidats potentiels, 33 répondirent qu'ils poursuivraient n'importe quelle formation si cela pouvait améliorer leur sort; les 74 autres répondants connaissaient plus précisément le genre de formation qu'ils choisiraient s'ils en avaient l'opportunité. En général, on spécifiait que ce devrait être autant que possible un domaine sur lequel ils possédaient quelques notions.

En fait, un peu plus de la moitié des répondants qui ont effectué une option ont choisi un domaine de formation relié à leurs intérêts et expériences passées. Mais si on tient compte des 33 répondants qui accepteraient une formation quelconque et qu'on les inclut dans le groupe de choix non reliés à l'expérience passée, la tendance s'inverse alors: 63% ont tendance à choisir un domaine non relié à l'expérience passée. On pourrait par ailleurs supposer que les 34 répondants qui ont choisi un domaine tout autre étaient principalement jeunes et relativement expérimentés dans les changements d'emplois. Mais tel n'était pas le cas. Plus de la moitié d'entre eux avaient 45 ans et plus, et moins de la moitié d'entre eux avaient travaillé pour 6 employeurs ou plus ou expérimenté 4 types différents d'emploi ou plus. L'auteur conclut que le désir de se recycler ne coïncide pas invariablement avec un intérêt secondaire, dans un domaine ou avec un désir de formation passager. Ce désir est aussi stimulé par l'espoir de se faire un meilleur avenir dans un domaine complètement nouveau.

Les employeurs ont souvent suggéré que les candidats inexpérimentés d'âge moyen hésiteraient à accepter un programme de formation pour toute la durée requise. Cependant, les entrevues de Newsham montrent que 65% de ceux qui acceptèrent un programme de formation se préparaient à y consacrer 6 mois ou plus; un autre 15% accepteraient des périodes de 3 à 6 mois et 14% ont répondu que cela dépendrait de la nautre des connaissances à acquérir, de l'allocation reçue et du trajet à parcourir pour aller et revenir du lieu de formation.

Quant à l'allocation à recevoir, la majorité accepterait une certaine baisse de revenu mais pas trop importante car les nécessités de la vie ne le leur permettaient pas.

En ce qui concerne la mobilité de ces travailleurs licenciés face à la formation et à l'emploi, on notait trois types de réponses: 36 candidats à un programme de formation étaient disposés à la mobilité (au moins d'une localité à l'autre); 38 refusaient toute mobilité. Quant aux autres (33), à peu près la moitié accepteraient d'être mobiles durant leur formation mais pas pour l'emploi, l'autre moitié choisissant l'inverse (ils se déplaceraient pour un emploi stable mais non pour un cours de formation).

Les raisons fournies pour la non-mobilité ne correspondent pas à celles qu'on avance communément, telles que la disponibilité de maisons ailleurs ou le coût du changement d'écoles: ces problèmes peuvent être surmontés assez facilement. Les répondants ont fait part de problèmes humains plus délicats:

> "Ce n'est pas seulement le fait de se trouver une autre maison, c'est d'en trouver une comme celle-ci. Nous avons attendu longtemps avant de dénicher celle-ci; nous aimons sa situation et nous y avons beaucoup travaillé pour la rendre telle que nous la désirons".
> "Ca dérangerait les enfants à une époque importante de leur vie".
> "Je ne déménagerais pas car supposé que je le fasse et que ça ne marche pas du côté du travail. La nouvelle entreprise pourrait me licencier dans un an ou deux. Ma situation serait alors pire qu'elle l'est actuellement à cause de l'échec subi. En plus, j'ai des contacts par ici; là bas je ne connaîtrait presque personne". (p.12) (trad. libre)

De plus, l'étude a permis de confirmer une donnée déjà connue à savoir que le recyclage fréquent au cours d'une vie entraîne une formation réussie.

L'auteur résume ainsi les principales entraves au désir de recyclage:

- le manque d'information à l'égard des facilités existantes;
- l'indécision quant au domaine dans lequel prendre une formation;
- le rejet des candidats aux tests alors que ces candidats ne les percevaient pas comme pertinents à l'égard de l'emploi ou de la formation à acquérir;
- l'impossibilité d'obtenir à cause de l'âge une entrevue dans les firmes en vue de présenter sa candidature à un emploi (Newsham, 1973, p. 15)

Souvent les employeurs ont expliqué qu'ils devaient choisir un plus jeune candidat pour tel ou tel emploi parce qu'ils devaient compter sur 10 ou 15 ans de service chez celui qu'ils formaient. Or, les travailleurs de 40-45 ans auxquels est donnée une seconde chance vont au moins consacrer cette période de travail à l'organisation. Il n'est pas sûr que les jeunes de 20-30 ans en fassent autant selon l'auteur.

On sait qu'en matière de formation, l'Etat et les entreprises se partagent la responsabilité en Amérique du Nord. Suivant le gouvernement américain la plus grande part devrait être assumée par l'entreprise privée:

> "La plus grande part de la formation indutrielle a toujours été assumée par les employeurs individuels... Les programmes gouvernementaux ne se compareront jamais à ce que peuvent mettre sur pied les employeurs eux-mêmes, puisque les programmes gouvernementaux visent seulement à combler les défauts du système et non pas à relever les employeurs de leurs responsabilités en la matière pour se subsituer à eux". (1) (trad. libre)

Suivant Newsham (1973), une double responsabilité appartient aux employeurs: premièrement, c'est à eux qu'il revient de reconnaître la volonté et la capacité de se former parmi les candidats adultes qui se présentent pour un emploi. Les politiques de sélection qui ont traditionnellement mis en vedette la stabilité dans l'histoire de travail mériteraient d'ailleurs d'être révisées: il semble désormais clair que ceux qui ont fréquemment changé d'emploi ont acquis une expérience non négligeable en matière d'ajustement ou changement laquelle les prédispose à la réussite lors d'un nouveau recyclage. On suggère, par exemple, l'utilisation de tests ("trainability tests") en vue de discerner la capacité et l'intérêt du candidat face à un emploi éventuel. En plus de servir l'organisation, ces tests permettent de donner au candidat une bonne idée des tâches et des conditions de travail de sorte que son acceptation pour le recyclage et l'emploi reposera sur des bases plus sûres.

---

(1) Government Document, U.S.A.: Training for the Future, cité par Newsham (1973), p. 1

En deuxième lieu, l'entreprise privée pourrait stimuler le désir du recyclage chez ses propres employés de façon à éviter qu'un certain nombre perdent intérêts à leurs tâches parce que celles-ci deviennent à la longue répétitives et pas assez exigeantes. Il est important de non seulement conserver la main-d'oeuvre mais de l'encourager à prendre plus de responsabilités et à devenir polyvalente, d'autant plus si des licenciements deviennent prévisibles à moyen terme.

Quant au rôle gouvernemental, il repose clairement sur la définition d'un cadre adéquat à cette formation (nombre et types de formation disponibles, allocations aux travailleurs et incitations (suffisantes) aux entreprises, orientation professionnelle...). (IBID)

Face aux changements technologiques et à l'automation, compte tenu que la main-d'oeuvre syndiquée a priorité sur l'autre, étant donné que les plus jeunes employés possèdent en général un niveau d'instruction formelle plus élevé et vu que les travailleurs âgés sont perçus comme beaucoup moins mobiles que les autres, la politique des entreprises est en général de licencier en premier lieu les travailleurs plus âgés non syndiqués. Or, cette politique pourrait bien desservir et les entreprises et la main-d'oeuvre. En effet, l'assertion suivant laquelle les emplois automatisés puissent être intrinsèquement inadaptés aux travailleurs âgés s'est révélée largement non fondée. Ainsi, les processus hautement mécanisés requièrent moins de fatigue physique et sont donc suivent plus adaptés aux travailleurs âgés (Faunce (1958), Bright (1958), U.S. Bureau of Labor Statistics, Report

no. 120 (1957)). Et les habiletés requises ne s'élèvent pas en général avec le niveau d'automation; elles peuvent même diminuer pour les tâches les plus simples et plus répétitives (Wirtz (1965)). Le recyclage requis pour plusieurs types d'emplois automatisés serait minime, même si un certain ajustement est nécessaire; cela vaut même pour les ingénieurs en usine pour lesquels la désuétude des compétences peut être palliée par le recyclage (Minnesota Dept. of Employment Security, Progress Report, et Columbia Obsolescence, rapportés par Wirtz en 1965).

Plusieurs auteurs ont mentionné des problèmes de la vue, de l'ouïe et des réflexes chez les travailleurs âgés; ces problèmes compromettent-ils le succès des programmes de formation dans leur cas?

A ce sujet on pourra référer entre autres, à Belbin et Belbin (1972) ainsi qu'à Britton (1970). Selon ces chercheurs, les différences inter-individuelles sont si grandes, qu'il faut éviter de généraliser. De plus, si les travailleurs âgés travaillent et apprennent en général moins vite que les plus jeunes, c'est pour des raisons plus psychologiques que physiques. Ils manquent de confiance en eux-mêmes par comparaison aux plus jeunes, craignent de se tromper et résistent à solutionner les problèmes de façon nouvelle. Un programme de recyclage devrait minimiser cette pression, ces comparaisons et cette supposée nécessité d'aller toujours plus vite. Quant aux problèmes physiques, peu d'emplois requièrent une force physique importante; les problèmes de l'ouïe et de la vue pourraient être compensés assez facilement. Enfin les différences notées dans le rendement eu égard à ces problèmes se produisent en fait à un âge assez avancé affectant très peu les moins de 65 ans.

On conclut qu'il s'agit d'adapter le recyclage à l'âge des candidats et surtout tenter de faire disparaître les craintes psychologiques qu'on a eu tendance à stimuler jusqu'ici. Peut-être que les responsables en orientation et en formation devraient avoir sensiblement le même âge que les personnes auxquelles ils s'adressent. Il faut également mettre l'accent sur les aspects positifs de l'âge (expérience, fiabilité, sagesse...). En fait les 45-64 ans représentaient plus du tiers de la main-d'oeuvre au Etats-Unis en 1975. Quand ce ne serait que pour leur importance dans l'économie, il faudrait porter une attention spéciale aux programmes de recyclage de ces travailleurs. Il ne s'agit pas là d'une question d'assistance sociale, selon Britton, mais d'une nécessité évidente en ce qui concerne les besoins de l'industrie.

En conclusion on note chez le travailleur de 45 ans et plus des attitudes au travail au moins aussi positives que chez les plus jeunes. Face à un programme de recyclage éventuel, on note chez certains quelques hésitations; elles s'expliqueraient principalement par l'attitude plus ou moins positive que l'individu a développé face à ses possibilités et face à la vie en général. On peut se demander si ce n'est pas là le fruit d'un conditionnement social profond mettant en vedette la supériorité des traits propres à la jeunesse plutôt qu'à la maturité. Quoiqu'il en soit, les programmes de recyclage concernant cette main-d'oeuvre devront entre autres tenir compte du manque de confiance en soi que ressentent les travailleurs âgés. Ils devront également être adaptés aux possibilités physiques.

III L'emploi ou la retraite:

Pour qui? Quand? Comment?

Etant donné le contexte démographique et économique des dernières années, les gérontologues et les économistes ont cherché à recueillir et à préciser les attentes, les préférences et les comportements de la population face à la retraite. A quel moment désire-t-on se retirer du marché du travail? Souhaite-t-on un retrait complet ou partiel? Qu'est-ce qui motive ces préférences et ces comportements? Les travailleurs font-ils des choix vraiment libres ou la société les contraint-elle à suivre ses modèles? etc...

Nous passerons donc en revue les principales conclusions des recherches sur ces sujets. Mais nous verrons qu'au dessus des préférences des individus, il y a un certain noombre de facteurs en jeu qui contribuent à faire de la retraite une institution sociale. A l'heure actuelle, les travailleurs âgés doivent, semble-t-il, s'adapter à l'institution de la retraite; ne devrait-on pas plutôt leur permettre d'exercer de véritables choix?

1. La retraite: une institution sociale qui évolue lentement

Il semble bien, comme l'avancent Kasschau (1976), Charme (1975), Jaffe (1972) et Harris (1975), que la retraite soit devenue rapidement une institution sociale et qu'à ce titre elle ait fortement subi l'influence du contexte économique, pólitique et idéologique.

Ainsi, au plan économique, les variations de la conjoncture ont-elles dicté aux travailleurs âgés des comportements précis (Kasschau, 1976). Suite à la Grande Dépression on institua les pensions de retraite visant à sortir la main-d'oeuvre âgée du marché du travail et à laisser plus d'emplois aux jeunes. Ceux-ci, suivant les valeurs en cours, se devaient d'assumer eux-mêmes le fardeau de leur famille.

Avec l'amélioration de la situation économique, de la Dépression aux années 50, les taux de départ du marché du travail ont diminué aux Etats-Unis; ils devaient reprendre leur croissance entre 1950 et 1960 à cause du ralentissement. Et comme cette récession se poursuivait, c'est en 1961 qu'on abaissa l'âge d'adimissibilité aux bénéfices de sécurité de la vieillesse aux Etats-Unis, lequel passa alors de 65 à 62 ans. Le but de cette mesure était clairement, selon Jaffe (1972), d'inciter le plus grand nombre possible de travailleurs âgés à quitter définitivement le marché du travail. Kreps (1966) a expliqué également par un modèle économique que la retraite constitue en fait un mécanisme de régulation de l'offre et de la demande sur le marché du travail.

Le fait que les taux de départ varient d'une industrie à l'autre, loin de compromettre la thèse économique, la confirme plutôt, selon Kasschau (1976). En effet, les travailleurs autonomes, ayant plus de liberté quant au moment de leur retraite, ont démontré des taux de départ relativement bas. Par ailleurs, considérant le ration $\frac{\text{employés de 45 à 54 ans}}{\text{employés de 55 ans et plus}}$.
suivant les industries, Kasschau fait observer les résultats suivants:

lorsque le taux est supérieur à un (c'est-à-dire que le poids des 45-54 ans est supérieur au poids des 55 ans et plus), les taux de départ sont supérieurs à la moyenne pour toutes les industries, les travailleurs plus jeunes poussant les plus âgés vers la retraite.

Le poids que représente la main-d'oeuvre dans une industrie influence également les départs: les industries où le capital humain est important par rapport aux autres investissements ont affiché dans le temps des taux de départ bien inférieurs à ceux des autres industries (Kasschau, 1976).

On a également considéré le type de travail le plus courant dans l'industrie (travail manuel vs travail non-manuel): les industries où prédomine le travail manuel ont toujours eu des taux de départ plus élevés que les autres à cause de l'abondance de cette main-d'oeuvre (Kasschau, 1976).

Une autre manifestation des forces macro-économiques en jeu se retrouve dans le développement des régimes de pension privés, très inégal selon les caractéristiques des industries. Dyer et Schwab (1971) ont montré que les industries qui offrent un plan de pension privé comprennent les plus grosses entreprises, se caractérisent par des taux de syndicalisation et des échelles de salaire élevés et regroupent moins de travailleurs âgés et de femmes que les autres. La décision d'offrir un régime de pension a semblé principalement déterminée par des raisons économiques et institutionnelles,concluent les auteurs: les désirs des employés ont très peu compté.

D'ailleurs, si les régimes avaient eu pour but de répondre aux voeux des employés, les syndicats auraient normalement joué un rôle important dans leur établissement (Kasschau, 1976). Or, Clague (1971) a montré que les syndicats ont été très lents à réagir aux désirs des travailleurs et qu'en fait ce sont les employeurs qui se sont faits les promoteurs de ces régimes, parce qu'ils considéraient qu'il y allait de leurs intérêts: percevant que les progrès de la technologie rendraient les travailleurs inutiles, et ceci de plus en plus rapidement, les employeurs se sont inquiétés de ce que les niveaux de prestation de sécurité sociale étaient trop bas pour inciter les travailleurs âgés à quitter le travail. Ils ont donc institué les régimes supplémentaires afin de combler le vide laissé par la sécurité sociale publique.

Cette perspective déterministe aurait conduit les économistes à se centrer presque uniquement sur le coût social du recyclage alors que plusieurs questions demeurent sans réponse. Kasschau cite, par exemple, certaines bases théoriques très intéressantes laissées en suspens (théorie de Sobel, 1972, centrée sur le capital humain et le comcept de capital total selon les cohortes; les études de Dubin, 1972, et Berenson, 1966, celles de Murrel et Griew, 1958, celle de Smith, 1973...).

Kasschau (1976) développe également le jeu des facteurs politiques sur cette institution de la retraite. En bref, les travailleurs âgés et les retraités n'intéresseraient guère les syndicats et les hommes politiques, les pressions des générations plus jeunes ayant plus d'impact sur eux.

Quant aux facteurs socio-philosophiques, ils seraient responsables de ce régime inflexible de vie en Amérique du Nord. Les valeurs prônées ont trait à l'importance de demeurer "jeune" avant tout. De plus, l'éducation, le travail et le loisir appartiennent respectivement à la jeunesse, à la vie adulte et à l'âge avancé (Kasschau, citant Sussman, 1972). L'individu peut difficilement outrepasser ce schème officiel. Pourtant, la gérontologie et d'autres disciplines ont beaucoup insisté sur la nécessité de mêler tous les genres d'activité aux diverses époques de la vie: (Kasschau, 1976, citant Kaplan, 1960, Eklund, 1969, Barkin, 1970, Erenburg, 1970, Fine, 1970, Goldman, 1970, Havighurst, 1971, Parker, 1971, Jaffe, 1972, et l'OCDE, 1973).

Le Conseil des Affaires sociales et de la Famille du Québec présentait au ministre des Affaires Sociales, au début de 1979, son orientation "pour une politique québécoise du vieillissement et des personnes âgées". La problématique développée reconnaît "que les problèmes posés par les personnes âgées aujourd'hui sont intimement reliés au type d'organisation sociale que nous connaissons", et qu'ils "trouvent leurs racines non pas tant dans la situation actuelle de ces personnes que dans celle qui fut la leur tout au long de leur vie" (page 9). Aussi le Conseil préconise-t-il des objectifs généraux qui tiennent compte de cette continuité, de ce "caractère évolutif du vieillissement".

Quelques voies d'approche sont suggérées aux plans de la discrimination, de la retraite, des revenus et du travail... Nous en présentons quelques-unes en bref:

"Tout d'abord, au plan des "principes", il y aurait lieu d'interdire clairement "la discrimination à l'endroit des personnes âgées fondée sur l'âge au même titre que sur le sexe, l'origine ethnique, l'appartenance religieuse ou le fait d'être une personne handicapée". (page 9).

Le Conseil poursuit en rappelant l'omission importante qui caractérise la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, comme nous l'avons indiqué déjà:

"Une première mesure pourrait donc être d'inclure l'âge avancé comme motif prohibé de discrimination à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. Le comité sur la non-discrimination dans les avantages sociaux ainsi que la Commission des droits de la personne elle-même ont déjà d'ailleurs formulé certaines recommandations analogues au Gouvernement du Québec". (page 11).
"Par rapport à "la retraite" c'est le caractère obligatoire d'une telle pratique qu'il convient de remettre résolument en question" (page 12).

Le Conseil reconnaît que "l'institution de la retraite, en tant que droit des travailleurs, fait partie des principales mesures de progrès social"... "il ne s'agit nullement de nier un tel droit". Ce qu'il y a d'odieux dans la retraite obligatoire c'est justement cette coupure brutale qu'elle impose, cette "exclusion sociale":

> "On peut même dire que c'est cette institution qui définit en pratique les personnes âgées, qui crée cette nouvelle catégorie sociale, de sorte que la notion même de "personne âgée" dans la mentalité contemporaine se réfère surtout aux personnes situées à l'extérieur du marché du travail en raison de leur âge. Soudainement, à partir d'un certain âge, le droit au travail est retiré aux individus qui sont ainsi exclus de larges secteurs de la vie sociale et voient s'appauvrir leurs réseaux de relations sociales. (page 12).

Suivant le Conseil, cette rupture brutale imposée aux individus provoque souvent des chocs psychologiques et physiologiques importants. Sans compter qu'au plan du développement socio-économique, cette discrimination entraîne des pertes non-négligeables pour l'ensemble de la société (page 12). Il importerait donc que cesse au plus tôt cette "retraite-guillotine" et qu'on permette l'exercice d'une activité professionnelle aux travailleurs âgés, même passé l'âge de 65 ans. On suggère, par exemple, les modes de

retraite progressive, flexible et facultative; l'idée commence à faire son chemin au Québec:

> "Les récentes modifications législatives apportées au Régime de Rentes du Québec permettant aux bénéficiaires de continuer à travailler s'ils le désirent sans être pénalisés de ce fait, constituent un premier pas dans cette direction, contraitement aux dispositions toujours en vigueur du régime fédéral de supplément de revenu garanti. Il faudrait cependant aller beaucoup plus loin dans cette voie, ce qui ne peut se réaliser sans importants réaménagements dans d'autres champs, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail dans notre société". (page 12).

Une fois posé ce caractère "institutionnel" de la retraite, il n'est peut-être pas superflu de passer en revue les préférences des individus ainsi que les faits tels que manifestés par les enquêtes en Amérique du Nord. Les conclusions de ces recherches permettent même de constater le poids du conditionnement social dans la mesure où les réponses données aux interviewers semblent manifester des comportements "appris".

2. L'âge de la retraite: préférences et faits

L'étude récente du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social (1977, données de 1975), pose que "65 ans est maintenant un âge qui a acquis une signification spéciale, sans doute parce que c'est celui où commencent normalement à être versées les prestations des régimes de retraite du secteur privé, de la Sécurité de la vieillesse, du Régime de Pensions du Canada et du Régime de Rentes du Québec" (page 5). C'est souvent aussi, en ce qui concerne les hommes, l'âge normal de la retraite puisque plus de 90% des régimes privés de pension au Canada accordent la pleine rente à cet âge. (Statistique Canada, catalogue no 74-401, 1978, page 82). (En ce qui concerne les femmes, plusieurs régimes privés prévoient un âge plus bas, en général 60 ans).

L'âge normal de la retraite, théoriquement, ne se confond pas avec l'âge obligatoire de la retraite, puisque, par définition, il accorde simplement un droit positif au travailleur, celui de la rente complète. En pratique, cependant, plusieurs régimes privés et/ou plusieurs règlements d'entreprise ou conventions collectives stipulent que l'employeur pourra (unilatéralement) mettre à la retraite l'employé qui a atteint l'âge normal de la retraite. L'âge normal se confond alors avec un âge obligatoire de retraite aux yeux de l'employé. Les régimes, les règlements ou les conventions collectives peuvent également stipuler un "âge automatique" de mise à la retrai-

te; celui-ci implique non seulement la possibilité que l'employeur procède à la mise à la retraite mais l'obligation pour tout employé, dès qu'il a atteint l'âge en question de quitter l'entreprise définitivement (cet âge se situant généralement autour de 65 ans ou 70 ans en Amérique).

Suivant Jean Savatier (1978), il faudrait d'une part reconnaître un droit positif de l'employé à quitter le marché du travail si c'est son choix, mais également aussi le danger réel de rejet de l'individu à l'âge normal de la retraite. Nous devons considérer ce double aspect avant de tenter d'apprécier les préférences parmi la population:

> "La mise à la retraite forcée d'un travailleur, même si une convention collective ou un règlement intérieur ont prévu un âge normal de la retraite, doit être traitée comme un licenciement au point de vue de ses conditions de fond et de forme. Mais, d'autre part, l'indemnisation du retraité obéit à des règles différentes de celles applicables en cas de licenciement (Savatier, 1978, page 21).

Selon lui, il s'agit d'établir un équilibre entre le souci de protéger le travailleur âgé que l'employeur aimerait évincer et le droit du travailleur à prendre sa retraite quand il a atteint l'âge de profiter de sa pension. En somme, s'il n'y avait pas d'âge fixe, peut-être le travailleur serait-il plus libre de

partir au moment de son choix; mais par contre, à quel âge aurait-il droit aux bénéfices complets? Cet aspect de la question a pu paraître matérialiste aux contemporains de Charles Péguy, lequel fustigeait "ceux qui ne pensaient qu'aux tranquilités de la vie". Mais, comme l'explique Savatier, cette attitude est trop souvent celle des privilégiés pour qui le travail est un moyen de s'accomplir; pour la masse des travailleurs de la société, la retraite peut représenter la délivrance. Encore faut-il, suivant l'auteur, "qu'elle n'intervienne pas sans préavis ni concertation".

Voyons les faits. En 1974, aux Etats-Unis, 45% des travailleurs bénéficiant de régimes de retraite privés connus pouvaient être mis à la retraite de façon forcée et/ou automatique en vertu des clauses de leur régime (Kittner, 1977). L'âge le plus commun pour ce faire se situait entre 68 et 70 ans, en ce qui concerne l'âge automatique, alors que l'employeur pouvait y procéder bien avant s'il y avait un règlement interne ou une clause de la convention en ce sens (ou encore si les seuls droits de gérance pouvaient être invoqués).

Au Canada, on connait les faits quant à l'âge auquel on prend sa retraite mais on ne possède pas une information très détaillée sur le contenu des régimes de pension privés et sur les règlements internes des entreprises. On sait, par exemple, que les hommes prennent en général leur retraite autour de 65 ans (70% environ l'ayant prise à 66 ans et beaucoup moins avant 64 ans (ministère de la Santé nationale et du Bien-être Social, Canada 1977, pages 6-7). Chez les femmes, la retraite se prend en général beaucoup plus tôt, 40% des canadiennes ayant quitté le marché du travail à 59 ans, comparativement à 10% chez les hommes,

et 60% l'ayant fait à 61 ans, comparativement à 15% chez les hommes (ministère de la Santé nationale et du Bien-être Social, Canada, 1977, pages 6-7).

Or, suivant les enquêtes aux Etats- Unis, une forte proportion de retraités auraient préféré prendre leur retraite à un autre moment. D'après l'enquête de Harris (1975), la plus récente, 86% de la population américaine de tous âges s'opposait à la retraite obligatoire à n'importe quel âge. Et selon toutes les études, les personnes les plus âgées se montrent les plus critiques à ce sujet. (Riley et Foner, 1968, page 445).

Au Canada, on a obtenu des résultats assez différents, lors de l'enquête du ministère de la Santé nationale et du Bien-être Social, en 1975 (publication en 1977). En effet, une majorité de répondants canadiens de 55 ans et plus a répondu que la retraite obligatoire à un certain âge était "une bonne idée pour des gens comme eux" (52% à 58% dépendant du sexe et de l'activité versus la retraite) (page 15). La méthodologie de l'enquête est-elle en cause ou les opinions diffèrent-elles vraiment de celles de leurs voisins? Peut-être qu'une comparaison des bénéfices de sécurité sociale dans les deux pays fournirait un élément d'explication...

On note également des différences d'opinion avec nos voisins américains quant à l'âge le meilleur pour une retraite obligatoire. S'il devait y avoir un âge obligatoire, les canadiens de 55 ans et plus le situeraient en majorité assez bas. Le tableau IX montre que parmi les actifs, 59% chez les hommes et 62% chez les femmes le situeraient entre 55 et 60 ans, et une minorité, à 70 ans; les retraités le situeraient un peu plus haut.

Or, l'étude longitudinale de Barb (1976) aux Etats-Unis, montre que, dans les années 60, les préférences des américains âgés situaient l'âge de la retraite (en général) à un niveau médian de 65 ans; dix ans plus tard, les mêmes répondants rétablissaient cet âge à 67 ans. Et l'étude de Barb montre que l'attitude plus négative des plus âgés vis-à-vis un âge-limite n'est pas tellement due à des différences culturelles entre les cohortes comme à un ensemble de variables évoluant simultanément, à mesure que les individus prennent de l'âge, pour modifier leurs attitudes.

Les conclusions de Barb confirment les résultats d'autres études (voir Riley et Foner, 1968, page 445), à savoir que, malgré une tendance générale de la société à envisager un âge plus hâtif pour la retraite, une proportion substantielle de travailleurs, particulièrement les plus âgés, désirent travailler aussi longtemps qu'ils sont en mesure de la faire. Il semble que, plus le travailleur se rapproche dans le temps de l'événement, plus il soit enclin à réviser ses attitudes et à les modifier. Un fait d'importance vient corroborer la tendance américaine à hausser l'âge de la retraite; il s'agit de l'amendement à la loi contre la discrimination dans l'emploi[1], voté en 1978. Cet amendement a haussé de 65 à 70 ans l'âge auquel l'entreprise privée en général peut obliger un travailleur à quitter l'entreprise (sauf quelques exceptions). Dans la fonction publique, cet âge obligatoire est disparu complètement pour la très grande majorité des travailleurs.

Les différences relevées dans les mentalités américaines et canadiennes

---

(1) Age Discrimination in Employment Act, 1967.

peuvent peut-être s'expliquer par la grande publicité qui a entouré aux Etats-Unis l'application, les sanctions et la révision de la loi sur la discrimination dans l'emploi. De nombreux articles ont en effet été publiés sur le pour et le contre de l'âge obligatoire et/ou automatique de retraite, ainsi que sur les travaux du comité sénatorial dirigés par le président C. Pepper. Au Canada et au Québec la question est loin d'avoir eu la même audience.

Par ailleurs, quand on considère les proportions de retraités qui ont déclaré s'être retirés du marché du travail de façon involontaire, les réponses des canadiens ne diffèrent guère dans l'ensemble des réponses obtenues chez nos voisins du sud.

Aux Etats-Unis en 1963, le tiers des hommes retraités de 65 ans et plus - qui avaient travaillé à temps plein - ont répondu qu'ils ne s'étaient pas retirés de façon volontaire mais à cause d'une décision de leur employeur en ce sens (Palmore, 1964 et 1963 dans Riley et Foner, 1968, page 448). Et suivant l'étude de Harris (1975), toujours aux Etats-Unis, 37% des 65 ans et plus s'étaient retirés de façon involontaire, la proportion atteignant 41% en ne considérant que les hommes. (Les proportions étaient relativement plus élevées parmi les faibles revenus de travail et parmi les moins instruits).

Or, au Canada, l'enquête fédérale révèle les résultats suivants: en 1975, on trouve 30% de retraités ayant admis avoir pris leur retraite <u>avant</u> l'âge souhaité et 15% <u>après</u> l'âge souhaité. Chez les femmes, 26% auraient pris leur retraite <u>avant</u> l'âge souhaité, et 9% <u>après</u> l'âge souhaité

notons toutefois que les chercheurs nous avertissent que l'enquête a rejoint statistiquement peu de femmes par rapport au nombre de répondants masculins de sorte que les opinions ne sont pas comparables d'un sexe à l'autre (ministère de la Santé nationale et du Bien-être Social, Canada, 1975, publié en 1977, page 8).

En somme, les opinions sur l'âge de la retraite en général semblent différer d'un pays à l'autre. Cependant, on note que les répondants, lorsqu'ils considèrent leur propre cas, admettent dans une proportion considérable qu'ils ont dû quitter le marché du travail de façon plutôt forcée. De toute manière, la retraite obligatoire constitue, par définition, une première raison de prise de la retraite. Qu'en est-il des autres motifs?

3. La santé et le revenu: deux facteurs décisifs face à la retraite

L'état de santé est sans doute le facteur qui vient le plus spontanément à l'esprit lorsqu'il est question des choix à faire entre le fait de continuer sa participation au marché du travail ou le fait de prendre sa retraite. Et de fait, on le trouve mentionné en premier lieu après l'obligation réglementaire; peut-être est il même invoqué de façon un peu trop spontanée...

Dès 1963, aux Etats-Unis, 53% et 41% des retraités (autonomes et salariés respectivement) de 65 ans et plus ont donné "l'état de santé déficient" comme raison première à la prise de la retraite (Palmore, 1964, dans Riley et Foner, 1968, page 450). Mais Palmore reconnaissait déjà l'ambiguité de la raison invoquée; la commodité de ce motif lui semblait camouffler des réalités plus difficiles à exprimer. En effet, comment se faisait-il que moins de personnes l'ait invoquée en 1963 qu'en 1951? Riley et Foner, qui ont procédé à une revue de littérature très poussée, abondent dans le même sens: le fait d'alléguer cette raison éviterait au répondant d'exprimer des réalités personnellement plus dures tel que le sentiment qu'avec l'âge une personne ne peut plus soutenir la concurrence des plus jeunes (Riley et Foner, 1968, page 450).

L'enquête de Harris en 1974, aux Etats-Unis a tenté similairement de cerner les principales raisons qui empêchaient les retraités et les chômeurs de 55 ans et plus "qui aimeraient travailler" d'exercer un emploi quelconque. En tête de liste venait l'état de santé, mentionné par 57% des répondants; de plus,"l'âge" (en soi) a été mentionné par 28% des répondants. Le manque d'emplois n'a été invoqué que par 15% d'entre eux (Harris, 1975, page 89). Un peu surpris par ces résultats, Harris les a rapprochés des réponses obtenues à une autre question pour s'apercevoir que, dans l'ensemble des 65 ans et plus, l'état de santé ne constituait "un problème sérieux" que dans 21% des cas. L'importance donnée à l'état de santé par les retraités et les chômeurs qui auraient aimé travailler comparée à celle qu'il revêtait pour l'ensemble des retraités suggérait à l'auteur que ce motif camoufflait de tout autres raisons, plus délicates à exprimer:

> "On peut donc présumer à partir de ces résultats que la santé représente une excuse apprise qui recouvre bien d'autres raisons telle que celle-ci: "personne ne veut plus de mois". (p.90) (Trad. libre)

Quant au peu d'opportunités sur le marché du travail, mentionné par seulement 15% (de ceux qui auraient aimé retourner au travail), Harris a rapporché cette donnée des réponses obtenues à une autre question s'adressant à l'ensemble des retraités (incluant les non-intéressés à travailler). Il est apparu que six fois plus de répondants reconsidéreraient en fait l'opportunité de retourner sur le marché du travail si on leur en offrait la possibilité (page 90). Harris en conclut qu'il y a un fort conditionnement so-

cial qui agit sur les retraités:

> "Comme plusieurs personnes désirant travailler mentionnent une santé déficiente ou un âge avancé comme raison de ne pas travailler, il semble à l'analyse que ces obstables pourraient facilement être surmontés si l'on demandait à ces personnes de reprendre leur emploi ou d'en accepter un autre. A ce qu'il semble, le problème pour plusieurs américains âgés n'est pas qu'ils se sentent eux-mêmes trop âgés ou trop malades pour travailler mais plutôt qu'on leur a dit que tel était le cas. Etant souvent désincités à travailler, leur perte d'intérêt vis-à-vis l'emploi pourrait bien constituer une réponse apprise alors que ces personnes âgées préféreraient autrement travailler". (p. 91) (trad. libre)

L'enquête canadienne fournit également des résultats suivant les motifs invoqués pour ne pas travailler chez les 55 ans et plus qui ne sont plus sur le marché du travail. Le tableau X indique que le mauvais état de santé a été allégué par 34% des hommes retraités, ce motif venant en tête de liste. Il était suivi d'une catégorie générale regroupant les "autres motifs" (29% des répondants) et du fait que la retraite était obligatoire (29%). Chez les femmes, le mauvais état de santé et les "autres motifs" regroupaient jusqu'à 75% des réponses, la retraite obligatoire n'en recueillant que 11%.

Bien que cette étude n'ait pas émis l'idée du conditionnement social, il est probable que certains canadiens se sentent aussi plus justifiés socialement et psychologiquement de faire référence à un état de santé vacillant lorsqu'ils déclarent ne pas désirer travailler et vivre de leurs pensions.

(Qu'on ne se méprenne pas: si l'on rapporte cette hypothèse, ce n'est pas dans le but de dénoncer le non-travail à cet âge. Le but est plutôt de mettre le doigt sur les vrais problèmes des travailleurs âgés, lesquels, s'ils étaient solutionnés, pourraient leur permettre de véritables choix).

Les perspectives de revenu constituent une autre question cruciale face à la décision de prendre sa retraite. On a déjà dit qu'un bon nombre de personnes âgées avaient un revenu insuffisant (voir pages 38 & suiv.). Voici ce qu'énonçait récemment, comme voie d'approche, le Conseil des Affaires sociales et de la Famille:

> "Par rapport au "revenu", il importe d'assurer à chaque citoyen âgé un revenu adéquat afin de maintenir son intégration sociale et de lui assurer une indépendance financière tout en s'efforçant de réduire les inégalités, souvent plus criantes à l'intérieur de la population âgée que dans la société en général, surtout lorsque ces inégalités décou-

lent de normes et de règlements de programmes publics. Récemment, le rapport COFIRENTES ± (1977) estimait que les revenus personnels de près d'un tiers de la population âgée du Québec se situaient en dessous du seuil de pauvreté et que ceux d'un autre tiers s'y rapprochaient" (1979, page 13).

Or, ces faits semblent méconnus parmi la population en général, si l'on se fie aux perspectives optimistes des répondants aux enquêtes, au Canada comme aux Etats-Unis.

Ainsi, quand on a questionné la population active de tous âges aux Etats-Unis, la majorité des répondants étaient très optimistes quant aux revenus dont ils disposeraient à la retraite. On mentionnait principalement à cet effet les régimes de pension publics et privés, les épargnes et les actifs ainsi que la probable réduction des dépenses (Katona, 1968, p. 17 dans Riley et Foner, 1968, page 444). Parmi ceux qui envisageaient de se retirer tôt (avant 65 ans), 78% pensaient pouvoir bien se débrouiller financièrement une fois à la retraite comparativement à 54% chez ceux qui n'envisageaient pas la retraite (Morgan et al., 1962, dans Riley et Foner, 1968, page 444).

Les américains qui étaient près de l'âge de la retraite, comparés aux répondants plus jeunes, adoptaient un point de vue sensiblement moins positifs et appréhendaient davantage les problèmes financiers. Ils exprimaient

également une plus grande satisfaction vis-à-vis leur travail. En fait, plus âgé était le répondant, plus tard il envisageait ou désirait prendre sa retraite (Harris, 1965-a dans Riley et Foner, 1968, page 445). Plus âgé il était, plus il exprimait de craintes à l'égard de la retraite (Katona, 1965, dans Riley et Foner, 1968, page 445). Les actifs étaient très optimistes à l'égard des revenus qu'ils toucheraient à la retraite. Mais, les retraités insatisfaits mentionnaient en premier lieu (40% des répondants) la raison financière (Harris, 1965-a, dans Riley et Foner, 1968, p. 453).

Suite à ces constatations, on serait porté à croire que les travailleurs à bas revenu éviteront particulièrement la retraite, étant davantage dépendants de leurs gains. C'est peut-être vrai mais on note surtout une relation inverse à cause de l'imbrication du niveau de revenu, du statut professionnel et de la satisfaction au travail. En d'autres termes, plus les gains sont élevés, plus la satisfaction au travail risque d'être importante et moins le travailleur est incité à se retirer tôt (Riley et Foner, 1968, page 445 et Maddox et Fillenbaum, 1975, pages 36-37). L'étude de Harris (1975) confirme à peu près ces tendances bien que certaines catégories d'employés, à status élevé ou non, semblent définitivement moins ouvertes aux travailleurs âgés (les professionnels, les employés de bureau, les contremaîtres et employés qualifiés, page 81).

L'étude canadienne (ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, 1979) confirme que le revenu à la retraite constitue la principale préoccupation des répondants, actifs et retraités de 55 ans et plus (page 21). Cette question de revenu se révéla déterminante quant aux perceptions personnelles à l'égard de la retraite. En effet, comme on peut le voir aux tableaux

XI et XII, tirés du rapport final du ministère (avril 1979, pages 22 et 23), environ le quart des hommes et des femmes retraités au Canada considéraient leur revenu insuffisant; un autre quart le considéraient suffisant et une moitié le considéraient "plus ou moins satisfaisant". Or, la satisfaction exprimée à l'égard de la vie de retraité en général semble être en relation étroite avec l'évaluation du revenu disponible. On voit, en effet, au tableau XII que la satisfaction générale diminue sensiblement suivant qu'on perçoit son revenu comme "suffisant", "plus ou moins suffisant", ou "insuffisant".

Au cours de l'enquête fédérale (données de 1975, publication de 1979), les actifs de 55 ans et plus ont évalué de façon très réaliste, semble-t-il, l'état de leurs revenus lorsqu'ils seraient à la retraite, si l'on compare leurs réponses aux évaluations des retraités. En effet, près du quart d'entre eux (24,1% chez les hommes, 16,6% chez les femmes) croyaient que leurs revenus seraient suffisants et environ le quart (22,2% chez les hommes et 26,0% chez les femmes) croyaient qu'ils seraient insuffisants. Les autres croyaient qu'ils seraient "plus ou moins" satisfaisants (p.23).

Sans doute cette juste perception est-elle dûe à l'âge assez avancé des répondants actifs et au fait qu'ils auraient une meilleure connaissance des régimes de pension que la population américaine de tous âges. Le rapport canadien cite d'ailleurs un sondage du Centre de recherche sur l'opinion publique (Rapport no 78-3, juillet 1978) qui en arrivait à des conclusions plus similaires

à celles des études américaines en ce qu'elles éta ent très optimistes (on ne connaît pas l'âge des répondants):

> "Une récente étude publiée par le Centre de recherche sur l'opinion publique indiquait qu'un plus grand pourcentage de personnes espéraient obtenir un revenu suffisant que celui qui apparaît dans l'étude du ministère. En réponse à la question: "Espérez-vous obtenir un revenu suffisant pour vivre confortablement après la retraite, même si vous ne pouvez avoir exactement le même mode de vie que maintenant?", 53% des répondants ont répondu par l'affirmative, 15% par la négative, 22% ont signifié que "cela dépend", et 11% n'en savaient rien". (page 24).

Les recherches de Shaver et Tobin dans le secteur de l'aviation, dont les conclusions ont été communiquées entre autres en 1978 à la XIe Conférence internationale sur la gérontologie, ont confirmé l'importance des revenus anticipés à la retraite dans les attitudes des personnes âgées vis-à-vis la retraite:

> "Pour tous les cadres et les pilotes, sauf pour une faible proportion, la retraite serait acceptée, sinon bienvenue, s'ils avaient l'assurance d'un niveau de vie raisonnable. Cependant, si cette attente n'est pas comblée, une grande portion de la main-d'oeuvre pourra décider qu'il est nécessaire de continuer à

travailler. Notre preuve ne corrobore pas la théorie selon laquelle ces répondants sont engagés vis-à-vis de leur travail; il semble qu'ils le soient plutôt vers un certain niveau de vie". (trad. liber et citation du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, 1979, page 25).

Cette théorie dont parle Tobin et Shaver fait référence à l'ensemble des variables non-économiques qui peuvent amener un travailleur âgé à demeurer sur le marché du travail plutôt qu'à prendre sa retraite. Il est souvent question du rôle social que permet l'emploi (relations personnelles et professionnelles) et aux gratifications psychologiques (identification de l'individu à un groupe, sentiment d'être utile à la société, de mettre ses capacités à l'épreuve, de s'épanouir et d'en tirer une certaine fierté... (Kerwin, 1977; Maddox et Fillenbaum, Social Security Bulletin, 1975; Conseil Canadien de Développement Social, 1975; Bixby, Social Security Bulletin, 1976; B.I.T., 1979).

Stagner (1978), pour sa part, rappelle que l'étude de Schulz (1974) a conclu qu'un très petit nombre d'hommes de retraités "obligatoires" se sont dits désireux et capables de travailler mais incapables de se trouver un emploi (7%). Notons qu'il s'agissait là de travailleurs masculins de plus de 65 ans. Une étude menée au Michigan par l'Institut de Gérontologie (1975) a trouvé une

proportion de volontaires encore moindre (2%). Or, l'étude de Harris fait référence à environ 25% de retraités de plus de 65 ans désireux de travailler.

Les différences entre ces études, selon Stagner, laissent présumer que les retraités pourraient désirer éviter leur type d'activité passé, mais être intéressés à retrouver une nouvelle productivité dans de nouvelles tâches. Il suggère de créer de nouvelles activités afin, entre autres, d'éviter la compétition entre les jeunes travailleurs et les retraités et de satisfaire les besoins des personnes âgées au plan de leur épanouissement:

> "Je propose que l'industrie et l'Etat adoptent des politiques visant à encourager le développement de nouveaux emplois pour les retraités précoces, tels que dans l'artisanat, dans les "cottages industriels", les services de santé, les facilités touristiques et autres activités non encore en existence". (Stagner, 1978, page 26) (trad. libre)

Il explique que l'individu, qui était jusque là ouvrier d'usine pourrait être très intéressé à produire des objects artisanaux uniques. Il aurait le sentiment d'exprimer sa personnalité et d'offrir un produit original. Le gouvernement pourrait éventuellement subventionner des petits ateliers dans ce but. Stagner voit également un autre secteur occupationnel convenant bien aux travailleurs âgés dans le sens où ils pourraient faire pro-

fiter la communauté de leur expérience, celui des services sociaux:

> "Outre le domaine de l'artisanat, il existe des possibilités dans les secteurs de l'orientation, des services aux jeunes et aux handicapés, du soin des enfants, etc... Dans l'Amérique d'aujourd'hui il semble exister des besoins insatiables dans les domaines de l'orientation, du perfectionnement individuel, des conseils en vue de réussir sa vie maritale, et d'autres réalisations non-économiques du genre. En cette époque où plusieurs individus insatisfaits songent à abandonner l'idée d'une carrière dans le système de production pour plutôt travailler dans des secteurs plus humains, l'économie pourrait tirer profit d'une telle orientaiton". (page 27) (trad. libre)

4. La retraite anticipée: préférences et implications

Si le moment de la retraite était laissé au choix de l'individu, certains choisiraient, semble-t-il, de la prendre plus tôt qu'à l'heure actuelle, d'autres, plus tard. Or, la retraite anticipée rencontre des adversaires dans la société. D'une part, il y a cette compétition entre travailleurs jeunes et âgés qui incite les employeurs et même les syndicats à encourager la retraite précoce. D'autre part, on craint un trop fort succès de la retraite anticipée.

En effet, outre que la retraite anticipée pourrait encourager la discrimination, on craint qu'advenant un flot de retraites précoces, les régimes de pension ne doivent hausser substantiellement leur étendue et leus prestations. Or, cette solution est pratiquement impossible à cause du fardeau financier accru que cette sécurité de revenu plus grande imposerait aux générations actives. On n'a, pour s'en convaincre, qu'à revoir l'analyse actuarielle du régime de rentes du Québec au 31 décembre 1978 (Régie des Rentes, 1978). L'étude conclut que si le régime restait inchangé, la réserve de fonds deviendraient nulle en 2002:

> "Le déséquilibre du Régime dans sa forme actuelle résulte de quatre causes principales, à savoir la couverture croissante du Régime, le vieillissement de la population du Québec, les déséquilibres de la structure démographique... un taux de cotisation à l'origine insuffisant, même à démographie stable".
> (pages 127-129)

On explique au sujet du rapport entre les sorties totales de fonds et les cotisations que:

> "Le rapport passe de 74,2% en 1979 à 100% en 1986 pour ensuite dépasser 300% en 2029, et se stabiliser peu après à un niveau légèrement inférieur" (pages 127-219).

Il y aura donc des corrections majeures à apporter au régime à brève échéance, même en l'absence de toute formule d'anticipation de la retraite. Si la société jugeait bon d'offrir à l'intérieur de ce régime des possibilités d'anticipation assorties de hausses de prestations, les coûts du régime pourraient bientôt devenir exorbitants.

En l'absence du problème des revenus adéquats, la retraite anticipée pourrait-elle atténuer le problème du chômage? On a vu que pour Schulz (1974) et l'Institut de Gérontologie du Michigan (1975), le nombre de retraités par obligation désireux et aptes à occuper un emploi était minime (2% à 7%). En ce cas, la substitution de personnel en faveur des jeunes serait minime en même temps que les coûts pour les compagnies de conserver un certain nombre de travailleurs âgés (si coûts il y a) (voir Schultz, 1974).

Par contre, l'étude de Harris concluait qu'environ le quart des retraités par obligation auraient aimé à conserver leur emploi. La réduction du chômage pourrait donc être plus importante advenant que ces emplois soient remplis par des jeunes.

L'enquête canadienne permet d'avoir une idée du choix que feraient les canadiens si une retraite anticipée leur était offerte moyennant un niveau de rentes suffisant. On a observé que:

> "31% des hommes ayant pris leur retraite s'y seraient décidés cinq ans plus tôt (s'ils avaient pu jouir du niveau de vie actuel) mais que presque la moitié, soit 13%, ont indiqué qu'ils auraient occupé un emploi à temps partiel. Chez les hommes actifs, la majorité, soit 55%, déciderait d'une retraite anticipée à condition d'avoir l'assurance d'une pension suffisante, mais là encore, à peu près la moitié, soit 25%, ont admis également vouloir occuper un emploi à temps partiel. Les mêmes résultats ont été trouvés chez les femmes. En second lieu, (les données) indique(nt) que quelque 15% des postes d'emploi ont été supprimés ou sont demeurés vacants après le départ du retraité" (ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, 1977, p. 14).

Les auteurs concluent donc que le temps partiel et la vacance ou suppression de postes "réduiraient l'efficacité de la retraite anticipée perçue comme solution efficace au problème du chômage chez les jeunes"[1]

---

(1) Le ministre fédéral dans l'avant-propos du rapport de 1977 précise que le contenu de ce rapport ne constitue pas un exposé des politiques gouvernementales mais vise plutôt à la compréhension des problèmes soulevés.

A ce sujet, on peut référer à l'excellent article de Jean Bothorel intitulé "La retraite à 60 ans n'est pas la solution miracle". L'idée qu'il développe est la suivante: ce n'est pas parce qu'un travailleur prend sa retraite qu'il libère du même coup un emploi. Les travailleurs âgés et les chômeurs ne sont pas interchangeables, surtout pas en période de récession. Il cite les experts de l'INSEE en France pour lesquels, en période de récession:

> "Les entreprises profiteraient simplement de l'abaissement de l'âge de la retraite pour diminuer encore leurs effectifs. En réalité (...)c'est au moment d'une forte expansion économique qu'il faudrait prendre ces mesures de progrès social, car alors les entreprises ont besoin de personnel et n'hésitent pas à combler les départs" (Bothorel, 1975, page 11).

Et même en période d'expansion, il n'est pas sûre selon l'INSEE qu'il y ait adéquation entre les qualifications des travailleurs sortants et celles des jeunes en chômage, particulièrement dans les secteurs primaires et secondaire. Peut-être y aurait-il une certaine substitution dans le secteur tertiaire (banques, administrations, emplois de bureau en général) (ibid).

Il serait intéressant de pousser cette réflexion au Québec à l'aide de quelques simulations. Pour Alfred Sauvy la question est tranchée:

"Il est puéril de laisser croire que l'avancement de l'âge de la retraite permette de disposer de plus d'emplois".

Il estime que:

"L'élimination des sexagénaires qui paraît souvent un remède au chômage revient, en fait, à éliminer des indésirables (...) Un chômeur de plus donne une idée de honte et crée un remords social. Un retraité de plus, cela paraît plus noble. Et pourtant, matériellement, la condition de cet expulsé est souvent plus basse que celle du chômeur. Pour réduire le nombre de chômeurs, nous créons des chômeurs à vie" (Bothorel, 1975, page 11).

Pour Claude Peper, président du Comité Sénatorial sur l'âge obligatoire de la retraite aux Etats-Unis, pense que la question se situe à un autre plan. La nécessité de donner les emplois des travailleurs âgés aux jeunes travailleurs ne se justifie pas:

"Je ne vois aucun fondement social ou moral à la proposition voulant qu'une jeune personne ait davantage droit à un emploi qu'une personne âgée". (Pepper, 1977, page 43)

En somme, la retraite anticipée pourrait encourager implicitement la discrimination tout en augmentant les coûts de la retraite dans la société. Pourtant, la retraite anticipée pourrait aussi avoir l'avantage de répondre aux désirs de certains travailleurs tout en libérant peut-être quelques postes en faveur de la main-d'oeuvre plus jeune.

5. Vers une retraite à la carte: principales implications

Les experts de l'OCDE, après avoir examiné les tendances contradictoires qui se font jour selon les individus et selon les pays, en sont venus à proposer la retraite "à la carte", c'est-à-dire des assouplissements prévoyant un mixage de formation, de travail et de loisirs/retraite:

> "Pourquoi l'âge de la retraite devrait-il être identique pour tous, et même pour tous ceux qui appartiennent à la même catégorie socio-professionnelle? Pourquoi ne pas personnaliser, dans la mesure des possibilités financières, les limites d'âge et les règles qui régissent les régimes de retraites?
> Pourquoi obliger les personnes âgées à un arrêt brutal d'activité qui s'accompagne le plus souvent d'une réduction importante des ressources alors que les besoins ne diminuent pas du jour au lendemain?
> Pourquoi ne pas offrir à ceux qui le souhaitent la possibilité d'une période de transition plus ou moins longue entre l'exercice à plein temps de leur métier et l'arrêt complet de toute activité lucrative?

Pourquoi dès lors ne pas reconnaître aux personnes âgées le droit de travailler si elles le souhaitent en leur offrant des tâches adaptées à leurs possibilités (notamment à temps partiel), en autorisant le cumul entre pension et rémunération professionnelle mais en imposant en contrepartie aux retraités qui travaillent de continuer à cotiser à la sécurité sociale? Puis, l'âge venu - pas forcément le même pour tous - de s'arrêter complètement, pourquoi ne pas, en contrepartie de l'apport économique fourni pendant les premières années de retraite, revaloriser les pensions afin de permettre aux personnes du troisième âge de vivre décemment sans avoir à recourir à l'assistance, toujours plus ou moins humiliante?" (OCDE L'observateur (1976), p. 29).

Les experts de l'OCDE ont donc tenté d'approfondir, à cause du problème des revenus, les moyens d'obtenir une retraite "à la carte". Ils suggèrent qu'on donne aux travailleurs âgés la possibilité d'acquérir leurs pensions suivant deux modes ou deux étapes. Ceux qui conserveraient une certaine activité professionnelle pourraient avoir droit à une première pension relativement faible. Ils continueraient à verser leurs cotisations et à acquérir des droits tant qu'ils travailleraient et quel que soit leur âge. Au moment où ils quitteraient définitivement le marché du travail, ils

se verraient octroyer un complément de pension pour toucher alors leur pleine retraite. Suivant l'OCDE, "l'institution de ces deux étapes inciterait un plus grand nombre de personnes âgées à travailler à temps partiel et permettrait peut-être en même temps de régulariser la situation de ceux qui travaillent déjà au noir" (OCDE L'observateur,(1976), p. 30)

Cette solution seraient offerte comme possibilité seulement, le but étant de conférer une plus grande liberté de choix aux individus. D'autres possibilités ont d'ailleurs été examinées et proposées:

> "Un tel système pourrait par exemple être complété par la possibilité, à partir de 50 ou de 55 ans, de bénéficier d'une année, ou d'une demi-année, de retraite temporaire (année sabbatique), financée, si l'intéressé le désire, par un prélèvement sur ses droits à pension compensé par un report ultérieur de la date de la mise à la retraite. L'octroi de cette possibilité, même pour quelques mois, surtout si elle est utilisée relativement jeune, pourrait faciliter le choix d'une nouvelle activité professionnelle convenant mieux aux personnes d'un certain âge qui pourraient alors demeurer plus longtemps dans cette nouvelle activité" (Ibid).

Il y a une certaine charge financière attachée à cette solution puisqu'on actualise alors une dépense dix ans plus tôt et qu'en outre il y a probabilité de décès durant cette période. Par ailleurs, on suppose ici qu'il y a possibilité de transfert des régimes de pensions d'une entreprise à l'autre et donc que les régimes privés soient au moins harmonisés de façon que, lorsqu'il y aura changement d'emplois, le système puisse s'appliquer.

En ce qui concerne l'anticipation ou l'ajournement de la retraite, mentionnons que le Canada est l'un des pays où les régimes publics de pension sont les plus rigides au monde. Ils ne prévoient aucunement l'anticipation ou l'ajournement de la pension (si ce n'est par le biais des rentes d'invalidité (BIT, 1979, pages 78 et suivantes). Il ne sera pas possible de présenter ici tous les amendements réclamés ici et là en ce qui a trait aux régimes publics et privés puisque cela pourrait constituer l'objet d'une étude en soi. On pourra pour s'en convaincre, consulter l'étude du Conseil Canadien de Développement Social, publiée en 1975[1]. Nous ne retiendrons ici que les recommandations qui reviennent le plus souvent et qui semblent revêtir le plus d'urgence.

Tout d'abord, le CCSD a porté à l'attention, suite aux recommandations de l'OIT, le cas des travailleurs âgés qui se trouvent dans des industries où le travail est pénible, dangereux ou insalubre; des possibilités d'anticipation de la pension s'imposeraient en premier lieu à l'égard de ces travailleurs:

---

(1) Voir aussi le rapport COFIRENTES ± (1977) (dernière référence).

"Il y a plusieurs façons de justifier de telles mesures. D'abord, même si la responsabilité de réduire au minimum les dangers et l'insalubrité de ces emplois appartient carrément aux employeurs et aux organismes étatiques, il restera toujours certains risques attachés à ces emplois; on a donc suggéré que des plans de pension particuliers constitueraient pour les travailleurs concernés une forme de compensation pour leur exposition à de tels risques. En second lieu, on avance que les aptitudes des personnes travaillant dans ces occupations pénibles ou dangereuses diminuent en moyenne plus rapidement que celles des personnes travaillant sous d'autres conditions. Enfin, même si les mesures de compensation et de recyclage à l'égard de ces travailleurs sont censées combler les besoins de ceux dont la santé à particulièrement été éprouvée dans le travail, souvent des maladies moins sérieuses et non compensées se sont développées dans ces emplois lesquelles rendent essentielle une retraite précoce". (CCDS, p. 71) (Trad. libre)

Selon le CCSD, une attention spéciale devrait aussi être accordée à toutes les personnes souffrant de problèmes de santé dans les années qui précèdent l'âge normal de la retraite au Canada. Plutôt que celles-ci soient mises à pied vers la fin de leur vie active, avant de pouvoir recevoir leurs pensions, et soient contraintes de s'adresser à l'assistance sociale, il serait préférable

de leur offrir une retraite anticipée. Celle-ci se justifierait sans doute mieux que l'âge normal de 60 ans fixé pour toutes les femmes dans la plupart des régimes privés (Ibid, p. 73).

Par ailleurs, le CCDS déplore le fait que les syndicats n'aient pas réussi à négocier des clauses d'indexation au coût de la vie dans tous les secteurs où des régimes privés de retraite s'appliquent. On trouve de telles clauses à peu près seulement dans les fonctions publiques et para-publiques (page 85 et suivantes).

Ensuite, les rentes des régimes publics au Canada (RPC et RRQ) sont nettement trop basses suivant le Conseil. Il faudrait au minimum en arriver, à court terme, à offrir 50% des gains moyens au Canada, ce qui impliquerait une redistribution de revenu des plus hauts salariés vers les plus faibles. (Les rentes aux invalides, aux surviants et orphelins devraient également être haussées) (page 85 et suivantes).

De plus, il serait important et plus équitable d'offrir aux salariés et aux syndicats une véritable participation à l'administration des régimes privés. Il ne s'agit pas là simplement de contrôle mais de participation dans les choix qui peuvent s'offrir au plan de la couverture des besoins (p. 85 et suivantes).

Le CCSD insiste naturellement beaucoup sur la nécessité de rendre les régimes privés transférables d'un employeur à l'autre, de même que sur la

question des rentes différées. Trop souvent, à l'heure actuelle, le salarié contribue à divers régimes de pension pour une sécurité toute relative:

> "Le système de pension privé ne réussit pas à garantir au travailleur le fait qu'il (ou elle) recevra sa rente: il semble bien plutôt que moins de 10 pour cent de la main-d'oeuvre reçoive une pleine rente au moment de la retraite". (Laberge, Lab. Gaz. 1976, pages 316-319)

Bien sûr, ce ne sont là que quelques aspects de solution, la véritable solution consistant sans doute à développer une politique globale vis-à-vis le phénomène du vieillissement. Le Conseil des Affaires Sociales et de la Famille du Québec (1979) a posé les premiers jalons d'une telle politique:

> "Concernant le travail lui-même et l'utilisation des ressources humaines, des mesures incitatives pourraient être conçues à l'effet qu'il soit davantage tenu compte de l'évolution des capacités des employés, de façon à favoriser une plus grande adaptation des tâches aux travailleurs (et non l'inverse) à mesure que leurs capacités diminuent à cause, entre autres raisons, du vieillissement. Des efforts

particuliers devraient aussi être tentés dans le but de sensibiliser davantage les milieux patronaux et syndicaux à ces problèmes du vieillissement au travail et à ceux relatifs à la mise à la retraite obligatoire des travailleurs.

Par ailleurs, il faudrait à court terme modifier et assouplir les formes actuelles d'aménagement des temps de travail... Sans doute, une des voies d'un tel réaménagment est-elle de favoriser le travail à temps partiel (...)

Le travail à temps partiel facilite, par exemple, le recyclage, qui commande plus de temps libre et permet à une personne touchée d'incapacité physique, partielle (...) de substituer une partie de son temps de travail à une tâche plus reposante et mieux adaptée à sa condition". (pages 12-13)

Cette question du temps partiel est apparue discutable dans le sens où elle marginalisait certains travailleurs (IRAT, 1978, pages 34,35). Cependant, la formule pourrait convenir à certains travailleurs âgés, suivant plusieurs auteurs recensés. On y reviendra.

Les premiers jalons posés, il faudra, pour éviter que la politique ne se préoccupe du sort des retraités qu'en termes de bien-être (santé, logement, loisirs de l'âge d'or), que le monde du travail réfléchisse aux moyens les plus propices à assurer à l'ensemble de la main-d'oeuvre un "menu à la carte", c'est-à-dire une imbrication de la formation, du travail et des loisirs, tout au long de la vie active.

A l'heure actuelle les perspectives développées par le BIT et l'OCDE sont, en résumé, les suivantes.

Pour les travailleurs âgés, la retraite à la carte impliquera le travail à la carte. Les législations, conventions collectives et règlements anti- discrimination assureraient d'abord un contexte positif. Des mesures législatives adéquates permettraient de garantir des conditions de sécurité et de santé minimales pour tous, ce qui préviendrait bien des dégradations à l'âge mûr. A court terme, elles pourraient aussi porter à l'attention du monde du travail les problèmes particuliers de la main-d'oeuvre âgée à cet égard.

Au niveau des tâches elles-mêmes, plusieurs possibilités existent de corriger les inadéquations en regard des possibilités de la main-d'oeuvre âgée. On mentionne le plus souvent le recyclage et la formation permanente, des méthodes d'appréciation objectives du travailleur, le réaménagement des postes de travail, la rotation du travailleur d'un poste à l'autre, le transfert du travailleur à un poste plus adapté à ses possibilités, etc... L'aménagement

des horaires et des congés occupe également un grand champ parmi les solutions préconisées (les pauses, la semaine comprimée, les horaires souples ou var bles, les retraites hâtives, les congés et les demi-retraites...), sans oublier, comme on l'a vu, le travail occasionnel ou partiel durant les périodes de pointe et de vacances du personnel régulier.

On notera à l'examen de ces "solutions", que l'aménagement des postes et l'aménagement d'horaires particuliers pourraient conduire dans certains cas à faire des travailleurs âgés des marginaux ou une main-d'oeuvre de second ordre. Si le travail à temps partiel peut convenir parfaitement aux plus de 65 ans, peut-être y a-t-il des dangers à ce que cette formule soit offerte beaucoup plus tôt aux travailleurs, par exemple, dès l'âge de 50 ou 55 ans, et qu'elle ne représente qu'une formule commode de mettre au rancart une main-d'oeuvre tout à fait apte. La mise à la retraite prématurée pourrait également être utilisée de façon assez cavalière par les employeurs sans considération des besoins, des intérêts et des désirs des individus.

Par ailleurs, les moyens dont disposent actuellement les employeurs pour contrôler les aptitudes de leurs employés sont loin d'être au point. En conséquence, les employeurs américains résistèrent longtemps à l'abolition ou à l'abaissement de l'âge obligatoire de la retraite. Comment décider si tel individu est apte ou non, s'il peut effectuer telles ou telles tâches, s'il doit être mis à la retraite? Les syndicats n'étaient pas sans craindre non plus que l'exercice de jugement exigé du responsable du personnel ne conduise qu'à des décisions arbitraires. A cet arbitraire, ils préféraient encore l'âge fixe (U.S. Gov., Hearings, 1979).

On voit que la prise en considération des intérêts des travailleurs gés n'ira pas sans un travail énorme au niveau de la gestion administrative, dans l'entreprise, dans les organisations syndicales et dans les administrations publiques. Il n'est pas trop tôt pour se mettre à la tâche et mieux définir les politiques et techniques qui s'imposent.

6. Des projets "spéciaux" pour la main-d'oeuvre âgée?

Dans divers pays, notamment aux Etats-Unis, on a porté un intérêt particulier au placement des travailleurs âgés. Une foule de projets spéciaux se sont développés dans divers états américains dans le but de démontrer que les besoins et les talents des citoyens "seniors" peuvent correspondre aux exigences spécifiques de certains emplois et à l'écomie générale.

Le "Projet" Senior Abilities" développé par le Centre sur les Ressources Humaines de l'Etat de New York est l'un de ceux-là (INA MEND INSTITUTE, HUMAN RESOURCES CENTER, 1973). Le projet, développé pour les "55 ans et plus", s'est engagé dans deux approches principales:

1. Une étude en profondeur de l'économie locale fut effectuée par les chercheurs et les hommes d'affaires locaux afin d'identifier des catégories d'emploi pour lesquelles la demande était supérieure à l'offre et dont les caractéristiques semblaient parfaitement adaptées aux travailleurs âgés. Les critères utilisés pour déterminer ces emplois étaient:

   a) qu'ils devaient être prévus sur une base partielle ou de courte durée;
   b) qu'il ne devait pas être possible de faire carrière dans cet emploi;
   c) les professionnels devaient être d'avis qu'il n'était pas rentable d'entraîner

une jeune personne pour cet emploi vu que des personnes âgées possédant les aptitudes nécessaires étaient disponibles.

2. On établit un programme de main-d'oeuvre supplémentaire (Work Force Supplement Program) par lequel les travailleurs âgés effectueraient un travail pour les compagnies intéressées au projet. Ces travailleurs seraient considérés comme des employés du Centre des Ressources Humaines (rémunérés par lui), ce qui allait permettre d'éviter les problèmes reliés aux régimes de retraite et aux autres avantages sociaux dans les compagnies.

Une évaluation de l'efficacité de ce programme suivrait son déroulement. On visait particulièrement par cette évaluation à préciser les caractéristiques des travailleurs âgés susceptibles d'être embauchés.

Le projet se déroula à Albertson, Long Island, N.Y., sur les lieux mêmes du Centre de recherche. Celui-ci comprend trois unités: un institut de formation, une banque d'offres d'emploi (Abilities Inc) et l'Ecole de Ressources Humaines. Le Centre de recherche comprend des classes, des bibliothèques, des espaces de bureau, des zones de récréation et des laboratoires médicaux. Cet équipement avait déjà permis à l'organisme de lancer des programmes semblables en faveur des handicapés physiques à la recherche d'emplois.

Du 14 novembre 1969 au 31 décembre 1972, 804 travailleurs âgés ont été interviewés par le Centre. De ce nombre, 221 occupèrent au moins un emploi par la

suite; 297 ne furent pas embauchés mais furent référés par le Centre à des employeurs; 286 personnes ne furent ni embauchés ni référées.

Parmi les emplois occupés, 63,67% avaient trait soit à des emplois de bureau soit aux occupations d'assemblage, d'installation/réparation et d'empaquetage. Si l'on considère l'impact des diverses variables personnelles sur l'embauche, le sexe a eu un impact, les hommes ayant été davantage employés. Les personnes mariées semblent avoir eu un peu plus de succès que les autres. L'une des variables qui a semblé déterminante, c'est le fait d'avoir une auto. Ceux dont le précédent revenu de travail avait été parmi les plus bas ont eu plus de succès que les autres. Les aspirations monétaires des non-embauchés se sont révélées beaucoup plus élevées que celles des travailleurs embauchés. Ceux qui demandaient un emploi à temps partiel ont été favorisés par rapport aux candidats à temps plein (En réalité, 35% des emplois offerts étaient à temps plein, comparativement à 65% à temps partiel). Enfin, le nombre d'amis d'un candidat ainsi que sa perception positive vis-à-vis son entourage étaient reliés positivement à l'emploi. Les autres variables n'on eu aucun impact significatif.

Selon les auteurs, l'évaluation de ce programme semble militer en faveur d'efforts de ce type en termes de placement des travailleurs âgés. Mais les auteurs insistent peut-être un peu trop sur les avantages de ces types de projets pour l'économie en général par rapport au peu de cas qu'il font des droits des 55 ans et plus à l'égard d'emplois à temps plein, rémunérés normalement par l'employeur (avec tous les avantages sociaux réguliers:

"Etant donné la rapide évolution de la technologie et la mobilité accrue des entreprises industrielles, il y a toujours un certain nombre d'emploi devenant désuets au plan général ou au plan local de l'économie".

"Malgré une semaine de travail réduite et des pressions en vue d'une retraite hâtive, un grand nombre d'emplois demeurent vacants. Certains d'entre eux s'expliquent par la désuétude, alors que d'autres n'offrent qu'une perspective limitée en termes de carrière".

"On devient de plus en plus conscient que l'utilisation optimale de la main-d'oeuvre en vue d'une économie efficace implique l'ajustement des aptitudes de l'employé aux exigences d'un emploi spécifique". (Human Resources Center, 1973, p. 43) (trad. libre)

Les auteurs veulent répondre aux objections qui ont cours aux Etats-Unis suivant lesquelles le placement des travailleurs âgés entraîne du chômage chez les jeunes et coûte cher aux compagnies. En trouvant des emplois surtout à temps partiel, peu rémunérateurs, pour des tâches dont ne veulent pas les plus jeunes, on clôt ce débat.

Ce faisant, toutefois, on a peut-être marginalisé les travailleurs âgés. On a pratiquement admis que, dans la lutte pour l'emploi, c'était à eux de céder et non aux jeunes. On a ouvert des centres de placement spécifiques pour clientèle âgée, comme on le faisait précédemement pour les handicapés physiques au Centre des Ressources Humaines d'Albertson. De plus, on a subventionné

les entreprises en payant les salaires de ces travailleurs âgés.

Les travailleurs âgés ont certes des besoins particuliers mais n'est-ce pas au plan individuel qu'il faut les reconnaître plutôt qu'au niveau de la classe d'individus? Tous les clients des centres de main-d'oeuvre n'appellent-ils pas un service personnel? Y aura-t-il bientôt autant de programmes que de groupes d'âge, de sexes, de couleurs, de tendances idéologiques? L'emploi des travailleurs âgés doit-il être subventionné?

A titre d'exemples, et dans le but de renseigner les responsables des programmes de main-d'oeuvre, nous mentionnons ici quelques autres projets "spéciaux" américains dans le domaine de l'orientation et du placement des travailleurs âgés.

- Projet ESTEEM (Expanded Services Through Experienced Elderly Manpower) (Voir Kiefaber, 1977);
- Projet SENIOR AT WORK (Voir Husley, 1975);
- Projet RENEW (Referral Employment Network for Elder Workers (Voir Anderson et Fine, 1978);
- Voir "Mobilizing for Action: A task Force on Employment of the Older Worker" (cf. Attard, 1977);
- The Senior Community Service Project: A Manpower Model for the Older Disadvantaged (Davis et Taylor, 1975);
- The "Skills Available Project" (Kovachy, 1977);
- L'opération ABLE (Ability Based on Long Experience) (Moorhead, 1977);

. Les "Sizzling Sixties" (Winter, 1975);

. Etc...

Au Québec, l'intérêt pour ce genre de projets a été mince jusqu'ici. Le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre a quelques années subventionné les "Partenaires Associés", un groupement de personnes âgées intéressées à se trouver des emplois. On trouve également un projet à Laval (EUREKA), subventionné par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada dans le cadre de l'Extension des services de main-d'oeuvre. Cinq personnes, rémunérées à mêmes ces subventions, se chargent de ré-orienter les plus de 40 ans, de les aider à se trouver un emploi, d'inciter les employeurs à recourir aux services des plus de 40 ans. Pour le reste, il semble qu'une politique plus globale soit adoptée, c'est-à-dire considérer la main-d'oeuvre âgée comme toutes les clientèles.

Devrait-on développer des projets particuliers pour cette clientèle âgée ou s'en remettre à une politique globale et compréhensive au Québec? Il est certain que le vieillissement de la main-d'oeuvre et les coûts croissants des régimes de retraite rendront plus intéressants les travailleurs âgés aux yeux des employeurs et des hommes politiques. En d'autres termes, si les besoins de main-d'oeuvre augmentent et que les coûts du non-travail continent de s'accroître, on cherchera à "flirter" avec ces "marginaux". Cette conception des choses n'est peut-être pas la plus souhaitable. Il s'avérerait peut-être plus profitable à long terme de mettre en place des politiques et programmes de main-d'oeuvre susceptibles de rencontrer les besoins de tous et qui confirmeraient

les droits de chacun. Par exemple, un programme de placement bien conçu ne devrait-il pas pouvoir atteindre tous les demandeurs d'emploi sans discriminer suivant l'âge, le sexe ou toute autre caractéristique personnelle? De même en ce qui concerne la formation professionnelle, le recyclage, l'orientation et le reclassement?

M.P. Fogarty exprime bien cette nouvelle tendance en faveur de stratégies globales:

> "La solution efficace et acceptable... consiste encore et toujours dans l'établissement d'une politique générale dans laquelle les personnes d'âge moyen trouveront leur propre place; il s'agit de viser d'abord les mesures qui aideront l'ensemble des personnes, de toutes catégories ou de n'importe quel âge (...). Cette politique devrait pouvoir offrir des opportunités à tous les groupes d'âge, suivant les différentes capacités et les divers intérêts de chacun, mais n'en privilégier aucun" (Fogarty, dans Schuchat, 1976, page 212) (trad. libre)

C'est également là l'approche que privilégie l'OIT, dont les conventions et recommandations sont la plupart du temps générales. En d'autres termes, leurs dispositions s'appliquent généralement à toutes les catégories de travailleurs:

"Cette approche repose sur la conviction qu'il n'est pas souhaitable de traiter les travailleurs âgés (ou les jeunes travailleurs) comme un groupe à part dans l'ensemble de la communauté des travailleurs et que, d'une manière générale, les mesures les plus efficaces à leur égard sont celles qui s'inscrivent dans la politique générale d'amélioration de l'emploi et des conditions de travail". (BIT, 1979, page 89)

Il est vrai, reconnaît l'OIT que cette approche globale suppose que tout au long des années qui séparent le début de la vie professionnelle de l'entrée dans la catégorie des travailleurs âgés, des mesures appropriées ont été prises pour éliminer, prévenir ou atténuer les causes d'inadaptation de l'homme au milieu de travail et donc de diminuer le plus possible la gravité des problèmes liés au vieillissement. Comme dans tous les pays les mesures prises ont été insuffisantes, il peut s'avérer nécessaire d'adopter quelques mesures de protection spéciale en faveur des groupes particuliers, comme les travailleurs âgés:

"L'idée que la solution aux problèmes des travailleurs âgés passe par une politique d'amélioration des conditions et du milieu de travail dès le début et à tous les stades de la vie active est une idée relativement neuve. Il en résulte que des mesures de protection spéciale restent nécessaires pour un

grand nombre de ces travailleurs, afin de les aider à surmonter (leurs) difficultés spécifiques..." (BIT, 1979, pages 35-36)

TABLEAU IX

Avis des répondants quant au meilleur âge pour la retraite obligatoire, s'il devait y en avoir un.

Question: Quel est le meilleur âge pour la retraite obligatoire, s'il doit y en avoir un?	Hommes		Femmes	
	Retraités	Actifs	Retraitées	Actives
55 ou 60 ans	45%	59%	54%	62%
65 ans	29%	23%	27%	23%
70 ans	12%	8%	10%	5%
Autres âges ou aucune réponse	15%	9%	11%	11%
	100%	100%	100%	100%

Source: Santé et Bien-être social Canada, Recherche sur les politiques et planification à long terme. Rapport de recherche no. 03 - La retraite au Canada: rapport résumé, mars, 1977, p. 16

TABLEAU X

Proportion des répondants qui prennent leur retraite pour différents motifs

Motifs de la retraite	Hommes retraités	Femmes retraitées
Retraite obligatoire	29%	11%
Autres motifs	29%	39%
Mauvais état de santé	34%	38%
Mise à pied	7%	4%
Aucune réponse	2%	8%

Source: Santé et Bien-être social Canada, Recherche sur les politiques et planification à long terme, Rapport de recherche no.03- La retraite au Canada: rapport résumé, mars 1977, p. 10

TABLEAU XI

Suffisance du revenu, évaluée par les personnes à la retraite

Suffisance du revenu, évaluée par les personnes	Hommes retraités	Femmes retraitées
	%	%
Suffisant	25,2	20,1
Plus ou moins suffisant	41,6	38,9
Insuffisant	27,7	22,5

Source: Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, Canada: L'âge de la retraite, document à l'appui de l'exposé présenté au Comité Spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite par le Ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, le 14 décembre 1978, Révisé en avril 1979, 127 pages, p. 22

TABLEAU XII

Proportion des répondants qui étaient satisfaits de la vie, par catégorie d'évaluation personnelle de la suffisance du revenu

Suffisance du revenu, évaluée par les personnes	Hommes retraités	Femmes retraitées
	%	%
Suffisant	94,7	91,5
Plus ou moins suffisant	82,1	84,5
Insuffisant	61,7	72,9
Moyenne de ceux qui étaient satisfaits de la vie	79,4	84,3

Source: Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, Canada: L'âge de la retraite, document à l'appui de l'exposé présenté au Comité spécial de Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite par le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, le 14 décembre 1978, Révisé en avril 1979, 127 pages, p. 22

Conclusion

Plusieurs stéréotypes circulent au sein de la société vis-à-vis les aptitudes et les préférences des travailleurs de 45 ans et plus. Ces clichés, bien que non clairement exprimés, percent tout de même lors des enquêtes et des recherches objectives. Et quand on compare ces lieux communs aux faits empiriques, on s'aperçoit que cette image négative correspond peu à la réalité.

On a vu, ainsi, que les idées préconçues guidaient le plus souvent les pratiques administratives, notamment en sélection, promotion et formation. Or, les travailleurs âgés se sont révélés des éléments très positifs aux plans notamment de leurs attitudes au travail, de leur rendement, de leur taux de présence, de leur désir d'accepter une formation qui aurait des suites. Et lorsque des problèmes physiologiques ou professionnels se posent qui les concernent, il peut s'avérer très avantageux pour un employeur de procéder à certaines modifications de tâches, de postes, de conditions de travail ou d'horaires qui lui conserveront cette main-d'oeuvre d'expérience.

Il s'est, de plus, avéré irrationnel de généraliser au sujet de la main-d'oeuvre de 45 ans et plus. Pour les travailleurs âgés plus que pour la main-d'oeuvre jeune, les différences inter-individuelles sont importantes à déceler. Il faudrait donc développer des techniques objectives d'évaluation du personnel et des postes de travail, ceci pour tous les groupes d'âge.

On a vu également que, dans une proportion trop considérable, les travailleurs n'étaient pas libres de quittre le marché du travail au moment de leur choix. Ces départs forcés sont dus aux conventions collectives, aux régimes de retraite privés, aux régimes d'assurance, ou à la décision unilatérale de l'employeur.

Tous les travailleurs ne se disent pas désireux de poursuivre une pleine participation au marché du travail passé l'âge de 60 ou 65 ans, loin de là. Certains, parmi ceux qui se disent inaptes, le sont san doute. Un bon nombre, bien qu'ils seraient aptes, préféreraient avoir accès à la retraite bien avant l'âge normal. D'autres travailleurs, cependant, appréhendent sérieusement le moment auquel ils devront quitter ou seront licenciés. Avant 65 ans, la Sécurité de la vieillisse ne s'applique pas. S'Il y a régime privé de retraite, les rentes sont assez faibles et généralement non-indexées au coût de la vie dans le secteur privé. En l'absence de régime privé de retraite, la situation peut être dramatique. Le rapport Lazar (étude effectuée au ministère de la Santé et du Bien-être Social), suggérait d'ailleurs récemment de rendre obligatoire les caisses de retraite dans le secteur privé et une indexation immédiate des rentes fédérales au salaire moyen[1].

Mais le travail ne représente pas seulement une source de revenu.

---

(1) Voir Michel Vastel, dans Le Devoir, merc. 24 octobre 1979, p. 1

On a vu qu'il permet également au citoyen d'occuper pleinement sa place dans la société, ce qui influencerait la qualité de la vie de l'individu aux plans physiologique, psychologique et social.

Etant donné la diversité des situations possibles, les travailleurs âgés ne devraient-ils pas avoir la possibilité d'occuper un emploi aussi longtemps qu'ils en sont capables et qu'ils le désirent? Certains sont d'avis qu'en période de récession il importe d'inciter à la retraite les travailleurs plus âgés afin de libérer des emplois pour les plus jeunes. Or, on a vu que les travailleurs âgés et les jeunes chômeurs ne sont pas forcément interchangeables et qu'en fait cette politique créerait sans doute peu d'emplois. De plus, on imagine mal sur quelle base l'on pourrait justifier qu'une catégorie d'âge a davantage droit aux emplois disponibles qu'une autre. La solution aux problèmes macro-économiques se trouve ailleurs.

Malgré les tendances contradictoires en Occident, on semble se diriger vers des formules plus souples, impliquant une imbrication des activités de travail/formation/loisirs/repos. Une fois la discrimination prohibée par voie législative et les mentalités corrigées, il s'imposera que les diverses parties dans le monde du travail séfinissent des formules plus originales et moins rigides dans divers secteurs. On met actuellement l'accent sur l'ensemble de la sécurité de revenu aux personnes âgées, principalement sur une

souplesse accrue des régimes de pension, sur les réaménagements de postes et d'horaires, sur les possibilités de recyclage à tous les âges, sur les techniques de sélection et de promotion objective, sur le temps partiel pour ceux qui le désirent, sur des efforts de placement objectifs et efficaces, etc...

Si certains mettent l'accent sur les projets spéciaux pour travailleurs âgés, peut-être risque-t-on par là de marginaliser les travailleurs âgés. Une politique globale de main-d'oeuvre ne devrait-elle pas plutôt envisager de donner un service aussi personnel que possible à toute sa clientèle, quel que soit l'âge du client particulier?

Mentionnons en terminant qu'il aurait été souhaitable de passer en revue les approches et les solutions qui ont cours ailleurs qu'en Amérique et en France. Malheureusement, étant donné la prudence nécessaire à un tel exercice et le temps alloué à cette revue de littérature, il a fallu reléguer cette analyse à un moment ultérieur. Espérons que ce tour d'horizon principalement nord-américain stimulera tout de même, au Québec, les réflexions et les recherches sur le sort réservé aux travailleurs âgés.

REFERENCES

AASTRAND, Trina, (1958)
"The Physical Work Capacity of Workers 50-64 Years Old"
in Acta Physiologica Scandinavia,
42: 73-86, 1958;
Rapporté dans Industrial Gerontology
Automne 1973, page 81

ABRAMS, Albert J. (1954):
Growing With The Years
Annual Report On New York State Joint Legislative Committee
On Problems of Aging
Legislative Document No 32, 1954,
Rapporté dans Odell, C.E. (1958)

ALDAG et BRIEF, (1975):
Cités par HOLLEY, W.H., FIELD, H.S. et HOLLEY, B.B. (1978):
"Age and Reactions To Jobs: An Empirical Study of Paraprofessional
Workers"
in Aging and Work, hiver 1978

ANDERSON, K.K. et FINE, J., (1978):
"Older Workers and Client-Centered Placement Services"
in Aging and Work, hiver 1978, pages 52-57

ANDERSON, J.E., Editor, (1958):
for the American Psychological Association:
Psychological Aspects of Aging
Washington, D.C.,
cité par Odell, Charles E. (1958).

ARVEY, Richard D. et MUSSIO, Stephen J. (1973):
"Test Discrimination, Job Performance and Age"
in Industrial Gerontology, Hiver 1973
16: 22-29

ATTARD, Adelaide, (1977):
"Mobilizing For Action: A Task Force on Employment of the Older Worker"
in Industrial Gerontology, hiver 1977, pages 7-11

AXELBANK, R.G., (1969):
"The Position of The Older Worker In The American Labor Force"
in Employment Of The Middle-Aged Worker,
Report prepared by the National Council on Aging,
1969, pages 181-186

BARB, Kenney Harold, (1976):
Changes In The Preferred Age Of Retirement
A Longitudinal Study Of Older Workers,
Thèse de doctorat en sociologie, Université de l'Etat d'Iowa;
Rapportée dans Dissertation Abstract, 37,
Janvier 1977, page 4627 A.

BARKIN, Solomon, (1970):
"Retraining and Job Design: Positive Approaches to the Continued Employment of Older Persons"
in Towards an Industrial Gerontology
Harold, L. Sheppard ed., Cambridge, Mass.
Schenkman Publ. Co., pages 17-30
cité dans P.L. Kasschau, (1976), page 20.

BELBIN, Eunice et BELBIN, Meredith, R., (1972):
Problems In Adult Retraining
London, William Heineman, Ltd. 208 p.;
Rapporté dans Industrial Gerontology
Automne 1973, p. 93.

BERENSON, Conrad, (1966):
"Should Old Engineers Just Fade Away?"
in Chemical Engineering, 73(19): 212-216,
Septembre 1966; cité par P.L. Kasschau,
(1976), page 15

BERGMAN, Moe, (1971):
"Changes in Hearing With Age"
in The Gerontology, 11(2) Partie I, Eté 1971,
pages 148-151; rapporté dans Industrial Gerontology
Automne 1973, page 82.

BIRREN, James E. (1955):
"Age Changes in Skill And Learning"
in Earnings Opportunities For Older Workers"
Wilma Donahue, Ann Arbor, Université of Michigan
Press, 1955; rapporté par Axelbank (1969), page 181.

BIXBY, Leonore E., (1976):
"Retirement Patterns In The United States:
Research And Policy Interaction"
in Social Security Bulletin, 39: 3-19
Août 1976.

BOTHOREL, Jean (1975):
"La retraite à 60 ans n'est pas la solution-miracle"
in La vie catholique, no 1568, pages 9-12, 1975.

BOWERS et al (1952), SOUS LA DIRECTION DU Dr S.L. PRESSEY:
"An Appraisal Of Workers Characteristics
As Related To Age"
in Journal Of Applied Psychology
36, 1952, pages 296-300.

BRIGHT, James (1958):
"Does Automation Raise Skill Requirements?"
in Harvard Business Review, 36, pages 85-98,
rapporté par Riley et Foner (1968), Part One,
Section 3-B.2

BRITTON, Jean O. (1970):
"Training And Counselling Of The Older Worker"
in Journal Of Employment Counselling,
Vol. VII, 4, pages 137-141.

BROUHA, Lucien (1960):
Physiology in Industry
2ème Ed., New. Yord, Pergamon Press, 1960:
rapporté dans Industrial Gerontology,
Automne 1973, page 82.

BROUHA, Lucien (1964):
"Physiological Aspects of Work Measurement"
in Occupational Health Review, 16(4):
pages 3-7, 1964, rapporté dans Industrial Gerontology
Automne 1973, page 82.

BUHLER, Charlotte (1961):
"Meaningful Living in the Mature Years"
in Aging and Leisure, rapporté apr Riley et Foner (1968), page 437.

BUREAU OF EMPLOYMENT SECURITY, U.S. DEPT. OF LABOR (1956):
"Older Worker Adjustment to Labor Market Practices", Bull. R-151, Wash. D.C., GPO, 1956.

BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUEBEC (1976):
Perspectives démographiques pour les régions administratives et les grands périmètres urbains du Québec, 1971, 1981, 1986;
Série Analyse et prévisions démographiques, vol. 7, 1976

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1962):
Rapport du directeur général; Première partie: Les aspects sociaux de l'âge - Emploi et retraite, Genève, 1962, 114 pages.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENEVE (1979):
Travailleurs âgés: travail et retraite, Sixième question à l'ordre du jour de la Conférence Internationale du Travail, 65ème session, 1979

BUSSE, Ewald, W. (1965):
"The Early Detection of Aging"
in Bulletin of the New York Academy of Medicine, 41: 1090-1103,
rapporté dans Industrial Gerontology, Automne 1973, page 82.

BUTCHER WORKMAN (Avril 1974):
"ILO REPORT: Older Workers "Problems are World-Wide"
Avril 1974, 60: 6-7

CAROLL, Bonnie (1970):
"Job Satisfaction"
in Industrial Gerontology
4, hiver 1970

Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec (Louise-H. Côté-Desbiolles, et Bernard Turgeon) (1979):

Les attitudes des travailleurs québécois à l'égard de leur emploi
Coll. Etudes et recherches, 5, 145 p., publié par la Direction des communications du M.T.M.

CHARME, Stephen M., (1975):
"Age Discrimination in Employment: Available Federal Relief"
in Columbia Journal of Law And Social Problems, 11(2), Hiver 1975, pages 281 et suivantes.

CHARTRAND, Maurice (1978):
"A quand la retraite?"
in Commerce, Avril 1978, page 148

CLAGUE, Ewan et al., (1971):
The Aging Worker and the Union - Employment And Retirement of Middle-Aged and Older Workers,
New York, Praeger Publishers, 1971

CLARK, F., Legros et DUNNE, Agnès (1958):
Aging in Industry
New York, Philosophical Library, 1956,
rapporté, entre autres, par Odell, C.E. (1958) page 289

CLAY, Hilary M., (1960):
"The Older Worker and His Job"
London, Her Majesty's Stationery Office, 1960, 20 pages; rapporté dans Industrial Gerontology, Automne 1973, page 83.

CONSEIL CANADIEN DE DEVELOPPEMENT SOCIAL (1975):
How Much Choice? Retirement Policies In Canada,
by Joan C. Brown, Ottawa, Ontario, Novembre 1975
285 pages (version anglaise)

CONSEIL DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA FAMILLE DU QUEBEC (1979):
Pour une politique québécoise du vieillissement et des personnes âgées,
Coll. Etudes et avis, 1979, 31 pages. (voir dernière référence pour COFIRENTES ±)

CONSEIL ECONOMIQUE DU CANADA (1976):
Des travailleurs et des emplois
Une étude du marché du travail au Canada,
Information Canada, Ottawa, 1976, 305 pages.

CRITES, J.O. (1969):
Vocational Psychology
New York, McGraw-Hill,
rapporté par Schwab et Heneman, 1977, page 113

DALY, James W., BARRY Allen J. et BIRKHEAD, Newton C (1968):
"The Physical Working Capacity of Older Individuals"
in Journal of Gerontology, 23(2), Avril 1968,
pages 134-139; rapporté dans Industrial Gerontology,
Automne 1973, page 83.

DAVIS, Donald L. et TAYLOR, Walter, (1975):
"The Senior Community Service Project:
A Manpower Model For The Older Disadvantaged"
in Industrial Gerontology, Printemps 1975,
pages 112-134.

DENNIS, Wayne, (1956-1):
"Age and Achievement: A Critique"
in Journal of Gerontology, 11, pages 331-337.

DENNIS, Wayne (1956-1):
"Age and Productivity Among Scientists"
in Science, 123, pages 724-725.

DENNIS, Wayne (1966):
"Creative Productivity Between The Ages Of
20 and 80 Years"
in Journal Of Gerontology, 21, 1966, page 2

DE VRIES, Herbert A. et ADAMS, Gene M. (1972):
"Comparison Of Exercice Responses in Old
And Young Men"
Parts I & II, in Journal of Gerontology,
27(3), Juillet 1972, pages 344-352;
rapporté dans Industrial Gerontology,
Automne 1973, pages 83-84

DUBIN, Samuel S., (1972):
"The Psychology of Keeping Up-To-Date"
in Chemical Technology, July 1, 1972, 393-397,
cité par Kasschau (1976), page 15

DYER, Lee et SCHWAB, Donald P. (1971):
"Private Pension Plan Coverage In Manufacturing:
A Cross-sectional Study"
in Industrial Gerontology, No 10, 21-28, Eté 1971,
Cité par Kasschau (1976), page 14.

EKLUND, Lowell (1969):
"Aging And The Field Of Education"
in Aging and Society, Vol. II: Aging and the
Professions, M.W. Riley, J.W. Riley Jr. et M.E. Johnson,
eds, New York, Russell Sage Foundation,
1969, pages 324-351; cité par Kasschau (1976), page 20.

ERENBURG, Mark (1970):
"Part-Time Employment for Older Workers:
Possibilities and Problems"
in Industrial Gerontology, No 5. Printemps 1970,
pages 12-24; cité par Kasschau (1976) page 20.

ERSKINE, H.G. (1964):
"The polls"
in Public Opinion Quatterly,
28, pages 518-524;
rapporté par Riley et Foner (1968), page 439

FAUNCE, William (1958):
"Automation and the Automobile Worker"
in Social Problems, 6, pages 68-78;
rapporté dans Riley et Foner (1968), Part One
Section 3-B.2.

FINE, Sidney (1970):
"Older Worker: In Pursuit of New Careers"
in Towards An Industrial Gerontology,
H.L. Sheppard, ed., Cambridge, Mass., Schenkman
Pub. Co., pages 39-55, 1970; cité par Kasschau
(1976) page 20.

FOGARTY, Michael, P. (1975):
Forty To Sixty; How We Waste The Middle Aged
London, Centre For Studies in Social Policies,
1975, 249 pages; distribué aux Etats-Unis par
Int. Pub. Service; rapporté dans Industrial
Gerontology, Eté 1976, par T. Schuchat, page 212

FRIEDMAN, E.A. et HAVIGHURST, R.J. (1954):
The Meaning Of Work and Retirement
Chicago, Université Of Chicago Press, page 182;
rapporté dans Riley et Foner (1968), page 440

GOYETTE, J.M. et LACHAPELLE, R. (1977):
Etude comparative de l'évolution du marché du travail, Québec, Ontario, Canada,
Direction générale de la recherche,
ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre,
Avril 1977

GREEN, Christopher et COUSINEAU, Jean-Michel (1976):
Chômage et programmes d'assurance-chômage,
Conseil Economique du Canada, 1976, 162 pages.

GURING, G. VEROFF, J. et FELD, S. (1960):
Americans View Their Mental Health: A National Interview Study,
New York, Basic Books, Inc. Pub.,
rapporté dans Riley et Foner (1968), pages 438 et suivantes

HARRIS, Louis (1965-a):
"Pleasant Retirement Expected"
in The Washington Post, 28 novembre 1965,
rapporté par Riley et Foner (1968), page 445

HARRIS, Louis (1975):
The Myth and Reality of Aging in America
The National council on Aging, New York, 1975

HAUSMAN, Louis (1977):
"Older Americans: A National Resource-Myths and Facts About Aging"
in Vital Speeches of the Day, janvier 1977, page 190

HERON, Alastair et CHOWN, Sheila (1961):
Ageing And The Semi-Skolled: A Survey in Manufacturign Industry on Merseyside
Medical Research Council: Memoranda (London) 40;
pages 1-59; rapporté dans Industrial Gerontology,
Automne 1973, page 89

HERON, Alastair et CHOWN, Sheila (1963):
"Expectations of Supervisors Concernins Older Workers"
in Williams, R.H., TIBBITS, C. et DONAHUE, W., eds.:
Processes of Aging I, New-York: Atherton Press,
pages 273-285; rapporté par Riley et Foner (1968), page 438

HERON, Alastair et CHOWN, Sheila (1967):
Age and Function
Boston, Little, Brown et Co. 1967, 187 pages;
rapporté dans Industrial Gerontology,
Automne 1973, page 84.

HERZBERG, Drédérik, et al. (1957):
Job Attitudes: Review Of Research and Opinion
Pittsburg, Psychological Service of Pittsburg,
279 pages; rapporté par Kelleher, C.H. et Quirk, D.A.,
dans: "Age Physical Capacity and Work: An Annotated
Bibliography" in Industrial Gerontology, Automne 1973,
page 80

HUNT, John, et SAUL, Petern (1975):
"The Relationships of Age; Tenure and Job
Satisfaction in Males and Females"
in Academy of Management Journal, 20, page 690

HUSLEY, Steve (1975):
"Working Senior Prove Their Mettle",
in Manpower, Octobre 1975, pages 23-26

INA MEND INSTITUTE, HUMAN RESOURCES CENTER (1973):
Matching Job and Worker Characteristics
Work Supplement For The Aged,
Project No 12-P-5505/2-04, Albertson,
New York 11507, 1973.

INSTITUTE OF GERONTOLOGY, UNIVERSITY OF MICHIGAN-WAYNE (1975):
Michigan Aging Citizens, Ann Arbor,
Michigan, 1975; cité par Stagner (1978), page 26.

IRAT (INSTITUT DE RECHERCHE APPLIQUEE SUR LE TRAVAIL) (1978)
(C. Bernier et H. David)
Le travail à temps partiel
Bulletin no 12, 97 pages, février 1978.

JAFFE, A.J. (1972):
"The Retirement Dilemma"
in Industrial Gerontology, No 14, pages 1-90
Eté 1972; rapporté dans Kasschau (1976), pages 12-13

JOHNSTON, John W.C. et RIVIERA, R.J. (1965):
Volunteers For Learning
Chicago, Aldine Pub. Co., 1965, pages 181-183;
rapporté par Riley et Foner (1968) page 439.

KAPLAN, Max (1960):
Leisure in America: A Social Inquiry,
New York, John Wiley and Sons Inc., 1960;
cité par Kaschau (1976), page 20

KASSCHAU, Patricia Lee (1976):
"Retirement and the Social System"
in Industrial Gerontology,
Hiver 1976, pages 11-24

KATONA, George (1965):
Private Pensions and Individual Saving
Monograph No 40, Ann Arbor: Survey Research
Center, University of Michigan, 1965, page 17;
rapporté par Riley et Foner (1968), page 444.

KELLEHER, CH et QUIRK, D.A. (1977):
"Age, Functional Capactiy and Work: An
Annotated Bibliography",
in Industrial Gerontology,
Automne 1977, 19: Pages 80-98

KELLY, E. Lowell (1955):
"Consistency of the Adult Personality"
in American Psychologist,
10, pages 659-681; rapporté par Riley
et Foner (1968), page 438

KERWIN, Patrick (1977):
"La retraite obligatoire, une discrimination?"
in Le travailleur canadien, juin 1977, pages 37-38

KIEFABER, Mark (1977):
"Experimental Approach To Job Redesign For Older Workers"
in Industrial Gerontology, Printemps, 1977
pages 119-124

KING, H.F. (1955):
"An Analysis of Some Agricultural Accidents"
in Occupational Psychology, 29, pages 245-253;
rapporté par Riley et Foner (1968), page 433

KITTNER, D.R. (1977);
"Forced Retirement: How Common Is It?"
in Monthly Labor Review, Décembre 1977
pages 60-61

KOSSORIS, Max (1948):
"Absenteism And Injury Experience Of Older Workers"
in Monthly Labor Review, 1967, pages 16-19;
rapporté par Riley et Foner (1968), page 433

KOYL, Leon F. (1973):
Employing The Older Worker
The National Council On The Aging
Washington, D.C., 1973
(Rationale and explanation of the Gulhemp System for objectively measuring workers' abilities to fulfill job requirements. Contains samples of practical application).

KOVACHY, Allene (1977):
"The Skill Available Project: Young Ideas From Older Americans"
in Industrial Gerontology, Hiver 1977, pages 1-5

KREPS, Juanita, M. (1966):
"Employment Policy and Income Maintenance for the Aged"
In Aging and Social Policy, John C. McKinney et Frank T. de Vyver eds., New Yord, Appleton-Century Crofts, pages 136-157, 1966;

KREPS, Juanita, M. (1969):
"Aging Management"
in Aging and Society, Vol II Aging and the professions, M.W. Riley, J.W. Riley et M.E. Johnson eds., New York Russell Sage Foundation, pages 209-229, 1969:
rapporté dans Kasschau (1976) pages 20, et dans Riley et Foner (1968)

LABERGE, Roy (1976):
"Canadian Retirement Policies" - "Canadian Council On Social Development Study"
in The Labour Gazette, June 1976, pages 316-319

LAUFER, A.C. et FOWLER, W.M. (1971):
"Work Potential Of The aging"
in Personnel Administration
34: 20-25, Mars-Avril 1971;
rapporté dans Industrial Gerontology
Automne 1973, page 84

MADDOX, G.L. et FILLENBAUM, G.G. (1975):
Voir "Work After Retirement: Some Psychobogical Factors"
In Social Security Bulletin, Juillet 1975,
Vol. 38, no 7, pages 36-37

MARK, Jérome A. (1957):
"Comparative Job Performance By Age"
in Monthly Labor Review, 80, pages 1468-1471
rapporté par Riley et Foner (1968), page 432

MARTEL, M.U. et MORRIS, W.M. (1960):
Life After sixty in Iowa: A Report On The 1960 Survey
Iowa Commission for Senior Citizens;
rapporté par Riley et Fonet (1968); page 440

McAULEY, William J. (1977):
"Perceived-Age Discrimination In Hiring-Demographic And Economic Correlates"
in Industrial Gerontology, Hiver 1977,
pages 21-28

McFARLAND, Ross A. et O'DOHERTY, Brian M. (1959):
"Work And Occupational Skills"
in Birren J.E. éd.: Handbook Of Aging And The Individual, Chicago, University of Chicago Press, pages 452-5u0; rapporté par Riley et Foner (1968), page 433.

McFARLAND, Ross A. (1973):
"The Need For Functional Age Measurements"
in Industrial Gerontology, no 19,
Automne 1973, pages 1-19

MEIER, E.L. et KERR, E. (1976):
"Capabilities of Middle-Aged and Older Workers:
A survey of the Litterature"
in Industrial Gerontology, Eté 1976, 3(3)
pages 147-155; cité aussi dans Schwab et Heneman (1977), page 113

MINISTERE DE LA SANTE ET DU BIEN-ETRE SOCIAL CANADA (1977):
La retraite au Canada: Rapport résumé
Rapports de recherche sur la sécurité sociale;
no 3, Direction de la Planification à long terme,
Canada, Ottawa, Mars 1977, 41 pages

MINISTERE DE LA SANTE ET DU BIEN-ETRE SOCIAL CANADA (1979):
L'âge de la retraite,
Document à l'appui de l'exposé présenté au Comité Spésial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite par le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, le 14 décembre 1978, version révisée d'avril 1979, Ottawa, Canada, 127 pages.

MINISTERE DU TRAVAIL CANADA (1959):
Age and Performance in Retail Trade,
Division de l'economique et de la Recherche;
Ottawa, 1959, 16 pages; cité dans Industrial Gerontology, Automne 1973, par Riley et Foner (1968) et par plusieurs autres.

MOORHEAD, John D. (1977):
"Finding Jobs For Older Workers"
in The Christian Science Monitor, 13 septembre 1977
page 26

MORGAN, James et al (1962):
Income And Welfare In The United States
New York, McGraw-Hill Book Co. Inc.
1962, rapporté dans Riley et Foner (1968) page 444

MURREL, K.F.H. et al. (1962):
"A Study Of Pillar-Drilling in Relation To Age"
in Occupational Pathology, 36, pages 45-52;
rapporté par Riley et Foner (1968), page 428

MURREL, D.F.H. et GRIEW, S. (1958):
"Age Structure In The Engineering Industry: A Study Of Regional Effects"
in Occupational Psychology, 32(2): 1-3, 1958;
cité par Kasschau (1976), page 16.

NATIONAL CENTRE FOR HEALTH STATISTICS U.S. GOV. (1963):
"Disability Days, U.S. July 1961 - June 1962"
in Vital And Health Statistics,
PHS Pub. No. 1000, Série 10, no 4,
Public Health Service, Washington, 1963;
rapporté par Riley et Foner (1968), page 430.

NEWSHAM, Dorothy B. (1973):
The Will To Retrain: Attitudes Of Redundant Men To Retraining
Research Paper SYI, Industrial Training Research Unit, 32 Trumpington Street, Cambridge 1973, 17 pages.

O.C.D.E. (Organisation de coopérative et de Développement Economiques) (1973):
Temps et vie de travail, Modes d'assouplissement et possibilités de choix individuel, par Archibald A. Evans, 1973, 118 pages

O.C.D.E. L'OBSERVATEUR DE L' (1976):
"Le passage de la vie active à la retraite"
in l'Observateur de l'OCDE
No. 81, Mai-Juin 1976, p. 28-30.

ODELL, Charles E. (1958):
"Productivity Of The Older Worker"
in Personnel And Guidance Journal,
no 37, 1958, pages 288-291

OFFICE DE PLANIFICATION ET DE DEVELOPPEMENT DU QUEBEC (HERVE GAUTHIER et al) (1977):
Evolution démographique du Québec,
Coll. Etudes et recherches, août 1977, 168 pages

OREGON STATE BUREAU OF LABOR (1972):
Up Against the Middle-Age Barrier:
An Inquiry Into The Employment
Problems Of Oregonians Between 45
And 65 Years Of Age,
Bob Hulen, ed., Salem, 1972

PALMORE, Eardman et WITTINGTON, Frank (1971):
"Trends In The Relative Status Of The Aged"
in Social Forces, 50, septembre 1971,
pages 84-91; aussi dans Industrial Gerontology,
Hiver 1973

PEPPER, Claude (1977):
"Why Retire At 65?"
In Pension World, Octobre 1977, pages 41-43

PHILLIPS, James S. et Al (1978):
"Job Structure And Age Satisfaction"
In Aging And Work, Printemps 1978,
pages 109 et suivantes.

PIERSON, William R. et MONTOYE, Henry J. (1972):
"Movement, Time, Reaction Time and Age"
in Journal Of Gerontology, 27(3) , pages
344-352, juillet 1972;
rapporté dans Industrial Gerontology,
Automne 1973, pages 83-84

REGIE DES RENTES DU QUEBEC (1979):
Analyse actuarielle du régime de rentes du
Québec au 31 décembre 1978, Service de
l'actuariat, juin 1979, 138 pages.

RILEY, Mathilda White et FONER, Anne (1968):
Aging And Society, Vo. I: An Inventory
Of Research Findings
Russell Sage Foundation, New York, 1968,
462 pages

ROSEN, B. et JERDEE, T.H. (1) (1976):
"The Influence Of Age Stereotypes On Managerial Decisions"
in Journal Of Applied Psychology,
No 4, 1976, pages 428-432

ROSEN, B. et JERDEE, T.H. (2) (1977):
"The Nature Of Job-Related Age Stereotypes"
in Journal Of Applied Psychology,
Avril 1976, pages 180-183.

ROSEN, B. et JERDEE, TH. (1977):
"Too Old Or NOt Too Old"
in Harvard Business Review,
Novembre-décembre 1977, pages 97-106.

ROSENBLUM, Marc (1975):
"The Last Push: From Discouraged Worker To Involuntary Retirement"
in Industrial Gerontology, 2, pages 14-22
no 1, 1975.

SAVATIER, Jean (1978):
"Licenciement et âge de la retraite"
in Droit Social, avril 1978, page 21.

SCHNEIDER, Betty J.H. (1962):
"How Capable Are Older Workers?"
Chapitre VI de The Older Worker
Berkeley, California, University of California Institute of Industrial Relations, 1962, pages 35-50; rapporté dans Industrial Relations,
Automne 1973, pages 89-90.

SCHULZ, James H. (1973):
"The Economic Impact of An Aging Population"
in The Gerontology, Printemps 1973,
pages 111-118.

SCHULZ, James H. (1974):
"The Economics Of Mandatory Retirement"
in Industrial Gerontology.1(1): 1-10,
Hiver 1974; cité, entre autres, par
Stagner (1978), page 26

SCHWAB, Donald P. et HENEMAN III, HERBERT, G. (1977):
"Effects Of Age And Experience On Productivity"
in Industrial Gerontology,
Printemps 1977, pages 113-117.

SEXTON, Jean (1975):
Fermetures d'usines et reclassement de la main-d'oeuvre au Québec
publié sous les auspices de la Direction générale de la recherche du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Québec, Octobre 1975, 295 pages.

SHAVER, L.A. et TOBIN, S.S. (1978):
Propensity To Retire When Income Fear Is Reduced
Document présenté à la XIe conférence internationale sur la gérontologie, tenue à Tokyo, du 25 au 28 août 1978; cité dans ministère de la Santé et du Bien-être Social (1979), pages 24-25.

SHEPPARD, Roy J. (1969):
"The Working Capacity Of The Older Employee"
in Archives Of Environmental Health,
Juin 1979, 18, pages 982-986;
rapporté dans Industrial Gerontology, Automne 1973, page 85.

SHOCK, Nathan W. (1950):
"The Contribution Of Psychology"
in The Aged And Society,
Champaign, Illinois, Industrial Relations Research Association;
rapporté dans Axelbank (1969), page 182.

SMITH, M.W. (1952):
"Evidence Of Potentialities Of Older Workers in a Manufacturing Company"
in Personnel Psychology, 5, pages 11-18;
rapporté par Riley et Foner (1968), page 438.

SMITH, John M. (1973):
"Age And Occupation: The Determinants Of Male Occupational Structure - Hypothesis H And Hypothesis A"
In Journal Of Gerontology, 28(4),
pages 484-490, Octobre 1973; rapporté par Kasschau (1976), page 16.

SOBLE, Irvin (1972):
"Older Worker Utilization Patterns:
Human Capital Approach"
in Industrial Gerontology, No 13, printemps 1972,
pages 6-28; rapporté dans Kasschau (1976), page 14.

SONNENFELD, Jeffrey (1978):
"Dealing With The Aging Workforce"
in Harvard Business Review,
Novembre-décembre 1978, pages 81-92.

SPIEGELMAN, Mortimer (1964):
"Significant Mortality and Morbidity Trends
In The United States Since 1900"
Bryn, Mawr. Pa.: American College Of Life
Underwriters, 1964; rapporté par Riley et
Foner (1968),page 57.

STAGNER, Ross (1978):
"The Affluent Society Versus Early Retirement"
in Aging And Work, Hiver 1978, pages 25-31

STAMFORD, Bryant A. (1973):
"Physiological Effects Of Training Upon
Institutionalized Geriatric Men"
in Journal Of Gerontology
Automne 1973, page 85.

STATISTIQUE CANADA (1974):
Population Projections For Canada And The
Provinces, 1972-2001
Information Canada, 1974.

STATISTIQUE CANADA (1978):
Régimes de pensions au Canada - 1976
No de catalogue 74-401, Ottawa, 1978

STOKOE, Ian H. (1967):
"The Aging Worker"
in Transactions Of The Society Of Occupational
Medicine, 17(2); 57-64;
rapporté dans Industrial Gerontology,
Automne 1973, page 90.

STRONG, E.K. (1951):
"Permanence Of Interest Scores Over 22 Years"
in Journal Of Applied Psychology,
35, pages 89-91; rapporté par Riley et Foner
(1968):, page 438.

SUSSMAN, Marvin (1972):
"An Analytical Model For The Sociological Study
Of Retirement"
in Retirement, Frances M. Corp. ed., New Yord,
Behavioral Pub. 1972; rapporté par Kasschau
(1976), page 19.

TAYLOR, Ronald N. (1975):
"Age And experience as Determinants Of
Managerial Information Processing And Decision
Making Performance"
in Academy Of Management Journal,
18, 1975, page 602; rapporté par Sonnenfeld
(1978) page 88.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR, BUREAU OF LABOR STATISTICS (1956):
Job Performance and Age: A Study in Measurement
Bull. no 1203, Washington D.C. U.S. Gov. Printing
Office, 72 pages, cité dans Industrial Gerontology,
Automne 1973, cité par Riley et Foner (1968), pages
422 et suivantes, par Sonnenfeld (1978), et plusieurs
autres.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR, BUREAU OF LABOR STATISTICS (1957):
Case Studies In Automatic Technology:
A Modernized Petroleum Refinery
Report no 120, page 24; rapporté par Riley
et Foner (1968) part one, section 3-BZ.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR, BUREAU OF LABOR STATISTICS (1957):
Comparative Job Performance By Age;
Large Plants In The men's Footwear And
Household Furniture Industries,
Bull. no 1223, Washington D.C. U.S. Gov. Printing
Office, 36 pages,; cité par Riley et Foner (1968),
pages 422 et suivantes, et par plusieurs autres.

U.S. GOVERNMENT, SELECT COMMITTEE ON AGING, HOUSE OF REPRESENTATIVES (Ninety-Fifth Congress, First Session) (1977):
Retirement Age Policies (Part I) - Hearing Before The Select Committee On Aging House Of Representatives
Chairman: Claude Pepper
Printed for the use of the Select Committee by the U.S. Gov. Printing Office, publication no 95-88, March 16, 1977.

VROOM, Victor H. et PAHL, Bernard (1971):
"Age And Risk Taking Among Managers"
in Journal Of Applied Psychology, 12, 1971, page 22.

WALKER, James (1961):
"The Job Performance Of Federal Mail Sorters By Agw"
in Monthly Labor Review
87 87, pages 296-301; rapporté par Riley et Foner (1968), pages 427 et suivantes.

WEBBER, Ross A. (1974):
"The Relation Of Group Performance To Age Of Members in Homogeneous Grousp"
in Academy of Management Journal, 17, 1974, page 570; rapporté par Sonnenfeld (1978), page 88.

WELFORD, A.T. (1951):
Skill and Age: An Experimental Approach
New York, Oxford Univ. Press, 1951;
rapporté, entre autres, par Odell (1958), page 289.

WINTER, Dorothy (1975):
"The Sizzling Sixties"
in Manpower, june 1975, pages 2-3

WIRTZ, W. Willard (1965):
The Older American Worker: Age Discrimination In Employment, I et II, Report Of The Secretary Of Labor
Washington Go. Printing Office, 1965; rapporté par Riley et Foner (1968), pages 60 et suivantes.

ZELLER, A.F. et MOSELEY, H.G. (1957):
"Aircraft Accidents As Related To Pilot Age And Experience"
in Journal Of Aviation Medicine, 28, pages 171-179; rapporté par Riley et Foner (1968), page 433.

"COFIRENTES ±" cité par le Conseil des Affaires sociales et de la Famille (1979):
Comité d'étude sur le Financement du régime de RENTES du Québec et sur les régimes supplémentaires de rentes: Rapport: La Sécurité financière des personnes âgées au Québec, Québec, le 30 septembre 1977.

Achevé d'imprimer à
Québec en mai 1980, sur
les presses du Service des impressions en régie
du Bureau de l'Éditeur officiel
du Québec

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
et de la Main-d'oeuvre

PR-602
T-137 (1980)